

SINDIKATI IN PRIVATIZACIJA

Aleksandra Kanjuo Mrčela

Lastninsko preoblikovanje slovenskega gospodarstva poteka istočasno s spreminjanjem podobe, vloge in načina dela slovenskih sindikatov. Obe spremembi vplivata ena na drugo - od lastninske strukture slovenskega gospodarstva bo odvisna strategija sindikatov v prihodnje. Po drugi strani so sindikati vplivali na potek in rezultate lastninskega preoblikovanja. In bodo pri tem imeli pomembno vlogo tudi v naprej. Dosedanji proces privatizacije ima za posledico veliko lastništva zaposlenih. Le tega sindikati lahko podprejo kot trajno sestavino lastniške strukture in interes svojih članov (to pomeni nove oblike dela in cilje sindikata) ali pa ga lahko definirajo kot prehod k bolj koncentrirani lastninski strukturi (v kateri bo vloga sindikata zaščita dela).

privatizacija, sindikati, lastništvo zaposlenih, industrijska demokracija, neokorporativizem

Ownership transformation of the Slovene economy is taking place at the same time as the change of role and working methods of the Slovene trade unions. Both changes are interactive - future trade union strategy will depend on the ownership structure of the Slovene economy. On the other hand, trade unions have influenced the process and results of ownership transformation and they will have an important role in the future as well. The privatization process until now has resulted in a lot of employee ownership. Employee ownership can be supported by trade unions as a permanent element of ownership structure and as an interest of trade unions' members (which will mean new methods and aims for the of trade unions) or it can be defined as a transition towards a more concentrated ownership structure (in which trade unions will have the role of protection of labour).

privatisation, trade unions, ownership of employees, industrial democracy, neocorporatism

1. Uvod

Sprememba lastništva je ena največjih sprememb v deželah bivšega vzhodnega bloka v prehodu iz realsocializma v postsocializem. Slovenija kljub svojemu specifičnemu izhodiščnemu položaju ni izjema - eden prvih korakov prehoda je (bilo) prav iskanje ustrezne oblike lastniškega preoblikovanja gospodarstva. Zapuščanje družbene lastnine in ustvarjanje nove lastniške strukture bo nedvomno vplivalo na prihodnjo ureditev slovenskega gospodarstva pa toda imelo bo tudi širše posledice. Privatizacija je tema, o kateri so v Sloveniji v zadnjih petih letih veliko govorili ekonomisti, pravniki in politiki. Sociološka analiza procesa in posledic lastninskega preoblikovanja slovenskega gospodarstva pa je še zelo fragmentarna. O ciljih, poteku in posledicah privatizacije

se govori (lo) s (politično-) ekonomskega vidika (sprememba ekonomskega sistema, učinkovitost gospodarstva), sprememba lastniških oblik bo pa imela tudi pomembne posledice - porazdelitev družbene moči in spremembe razmerij na vseh družbenih ravneh - družbeno razslojevanje na makroravni in spremembe organizacijske strukture in kulture v podjetjih (mikro raven).

Sprememba nosilcev lastnine nad kapitalom bo nedvomno vplivala tudi na strukturiranje in urejanje razmerja med delom in kapitalom. Ker bodo rezultati privatizacije vplivali na industrijske odnose v prihodnosti, so koristna in potrebna spoznanja o stališčih in strategijah sindikatov na tem področju, saj so ti eden od pomembnih privatizacijskih akterjev (vplivajo/vplivali so na obliko in potek privatizacije) in učinki privatizacije bodo vplivali na njihovo prihodnost.

Namen tega prispevka je odpreti nekatera vprašanja, povezana z omenjenimi spremembami in koincidiranjem velikih lastniških sprememb s spremembami in redefinicijo vloge sindikata na Slovenskem.

2. Privatizacija na Slovenskem

Čeprav se lahko strinjamo, da privatizacije ni potrebno mistificirati in da ni upravičeno pričakovati, da bo sama formalna lastninska sprememba spremenila gospodarstvo ali družbo, se je potrebno zavedati, da pomeni sprememba dominantne lastninske oblike v družbi spremenjena razmerja moči na vseh družbenih ravneh. V tej luči lahko ocenimo potek privatizacije. Pred sedanjo privatizacijsko zakonodajo, ki opredeljuje načine lastninskega preoblikovanja slovenskega gospodarstva, je bilo več različnih predlogov (konceptov) preobrazbe družbene lastnine. Koncepti so z izbrano obliko lastninskega preoblikovanja zagotavljali različnim družbenim skupinam večji ali manjši vpliv in udeležbo v privatizaciji in s tem večjo ali manjšo moč v prihodnosti. Omenili bomo dva koncepta, ki sta imela največji odmev, največje možnosti uveljavljanja in sta tudi temelj sedanje privatizacijske zakonodaje.

Leta 1991 se je pojavil "Mencingerjev" koncept lastninjenja, ki je temeljil na postopni decentralizirani privatizaciji, v kateri naj bi imeli glavno besedo managerji in zaposleni v podjetjih; ti bi odkupili (v nekaj letih, ob pomoči kreditov) podjetja, v katerih so zaposleni. Vloga države naj bi bila izključno zunanje regulativne narave. Pomembnim privatizacijskim akterjem (novi politični eliti, ki se je zavzemala za radikalno in hitro državno regulirano prerazdelitev družbenega bogastva, in tudi sindikatom, ki so svojo bodočo močno vlogo vezali na jasno definirano predstavniško delo) je ta koncept preveč "dišal" po samoupravljanju, ker je preveč moči prepuščal tistim, ki so jo imeli prej ("rdečim" direktorjem in samoupravljalcem). Temu je sledil "Sachsov" koncept, ki je ustrezal novi politični eliti in je bil popolno nasprotje prvemu konceptu. Največja (strateško pomembna) podjetja naj bi bila podržavljena; to bi se kombiniralo s razdeljevanjem certifikatov vsem državljanom Slovenije. Osrednja vloga države pa bi zagotovila odločilni vpliv na potek privatizacije vladajoči politični eliti. Po dolgi in obsežni razpravi je bila šele konec leta 1992 sprejeta sedanja privatizacijska zakonodaja, ki je kompromisna rešitev - zajema elemente enega in drugega koncepta in je bila sprejemljiva za vse privatizacijske akterje. Po mnenju nekaterih, je kompromis, s katerim pa nihče ni zadovoljen. Zakonodaja, skupaj s kasnejšimi spremembami in

dopolnitvami, združuje "kuponsko privatizacijo" (razdelitev lastniških certifikatov vsem državljanom) in notranje odkupe, omogoča pa tudi druge oblike lastninskega preoblikovanja.

Čeprav je privatizacijski koncept že določen in so znani tudi njegovi prvi rezultati (največji del podjetij, ki se privatizirajo, se je odločil za notranji odkup/razdelitev)¹, lahko zaradi nadaljnjega poteka privatizacije (druga stopnja, ki sedanje rezultate lahko popolnoma spremeni), razmislimo o ciljnih privatizacije in ustreznosti določenih lastniških konceptov za slovenske razmere.

Pri ocenjevanju ustreznosti privatizacijskega koncepta lahko uporabimo različna merila, kot so ekonomska učinkovitost, politična sprejemljivost ali socialna pravičnost. Različni dejavniki uspešnosti morajo biti istočasno upoštevani. Bruyn (1992: 268) meni, da je pri privatizacijskem konceptu potrebno upoštevati njegov socialni in ekonomski del istočasno. Ekonomski zahtevi sta dvig produktivnosti in profitabilnosti, socialne pa ustvarjanje socialnega konsenza v obliki socialne pogodbe, načrtovanje instrumentov ugotavljanja in sankcioniranja odgovornosti, socialna pravičnost in definiranje (neposrednih in posrednih) udeležencev privatizacijskega procesa.

Osnovnemu ekonomskemu cilju privatizacije (omogočanju uspešnosti gospodarstva v tržnih pogojih) lahko tako dodamo socialno zahtevo, ki temelji na trditvi, da "je trg lahko organiziran v kontekstu civilne družbe s premoženjem in pravičnostjo za vse." (Bruyn, 1992: 266).

Glede lastništva in upravljanja tržnega gospodarstva, lahko danes v svetu definiramo dve osnovni obliki: anglo - ameriško (zanjo so značilne delnice, s katerimi se veliko trguje, in močna sindikalna ozaveščenost delavcev) in nemško-japonsko (ki temelji na dolgoročnem stabilnem lastništvu in identifikaciji zaposlenih s podjetji, v katerih delajo) (Ellerman, 1994: 4). Pri odločitvi, katera oblika tržnega gospodarstva je primerna za slovensko okolje, moramo izhajati iz nekaterih slovenskih specifičnosti.

V raziskavi, ki smo je opravili leta 1991 v petih slovenskih podjetjih (različnih panog, velikosti, uspešnosti in iz različnih delov Slovenije), smo zaposlene spraševali o tem, kdo je sedanji lastnik "njihovega" podjetja in kdo bo lastnik v prihodnje. Odgovori potrjujejo tezo, da se (so se) zaposleni zanima (li) za lastništvo v "svojih" podjetjih. Na prvo vprašanje je 28% anketiranih odgovorilo, da družba, 31% pa, da vsi zaposleni. Na drugo vprašanje je celo 40% anketiranih odgovorilo, da vsi zaposleni. Te rezultate lahko razumemo kot potrditev teze, da so zaposleni v Sloveniji visoko identificirani s podjetji, v katerih delajo. Temu lahko dodamo še to, da je specifičnost slovenske izhodiščne situacije (v primerjavi z drugimi vzhodnoevropskimi deželami) dokaj razvita oblika tržnega socializma in "semiprivatiziranost" podjetij (Rus, 1993: 608). To pomeni, da sta se zaradi dokaj visoke deregulacije in decentralizacije slovenskega gospodarstva že v bivšem sistemu dve (od treh) lastniški pravici - *ius utendi* in *ius fructendi* - prenesli na podjetja (ne pa tudi *ius disponendi*).

Omenjeno potrjuje ustreznost sedanjega koncepta privatizacije, ki daje poudarek pri lastninskem preoblikovanju notranji razdelitvi in notranjemu odkupu podjetij. S tem se ujemajo rezultati raziskave javnega mnenja, ki jo je ministrstvo za ekonomske odnose in razvoj opeavilo decembra lani. Pokazala je, da se z konceptom notranjih odkupov strinjata skoraj dve tretjini anketirancev.

Istočasno je bila z dosedanjim izvajanjem procesa lastninjenja zadovoljna ena tretjina, nezadovoljnih pa je bilo 41,9% spraševanih (Podgorelec, 1994: 53).² To potrjuje legitimnost izbranega koncepta, pod vprašaj pa postavlja legitimnost poteka privatizacije (pri tem je potrebno upoštevati, da je bilo največ govora o "divjih" privatizacijah in obtožb na njen račun v obdobju pred sprejemanjem sedanje zakonodaje).

3. Sindikati in privatizacija v Sloveniji

Obdobje ustvarjanja prvih privatizacijskih konceptov na Slovenskem se ujema z obdobjem velikih sprememb, ki jih je doživelo sindikalno gibanje v Sloveniji. Oboje je posledica razpada in zapuščenja socialističnega sistema. Sindikati v tem obdobju profilirajo svojo novo vlogo, ki je definirana s spremenjenim položajem sindikalnih članov v razmerah ekonomske krize. Zaposleni hitro izgubljajo pravice iz prejšnjega obdobja - varnost glede zaposlitve in zagotovljen osebni dohodek sta del zgodovine, kajti ustvarja se trg delovne sile s svojimi zakonitostmi. Sindikati oblikujejo zaščitniško, ekonomsko usmerjeno držo - zahtevajo pravično plačilo za svoje člane. Obenem se distancirajo od samoupravne preteklosti in podpirajo "jasno razdelitev vlog" - močan sindikat kot predstavnik in zaščitnik dela nasproti predstavnikom kapitala na drugi strani družbene mize. Hkrati z redefiniranjem vloge sindikatov se tudi ustanovljajo novi in se odcepljajo nekateri deli "starega" sindikata (pluralizacija sindikalnega prizorišča). Temu sledi oblikovanje tripartitnega neokorporativističnega³ načina urejevanja industrijskih odnosov na družbeni makro ravni (ti se kažejo v obliki kolektivnih pogajanj). Sindikati pri tem zastopajo delo, vloga predstavnikov kapitala pa ni jasno določena - zaradi nedokončanega privatizacijskega procesa - to vlogo prevzema Gospodarska zbornica.⁴

Stališča in zahteve sindikata so se v obdobju od prvega koncepta do sprejetja privatizacijske zakonodaje vse bolj gibali v smeri zahtev po večji udeležbi zaposlenih v lastnini podjetja kot pravičnem poplačilu za minulo delo, ki so ga zaposleni vlagali v podjetja.

V okviru raziskovalnega projekta Spreminjanje in modeliranje modernizacijskih procesov v slovenski družbi, ki smo ga v Centru za teoretično sociologijo izvajali v letih 1993 in 1994, smo opravili obsežne intervjuje s predstavniki štirih slovenskih sindikatov (Svobodnih sindikatov Slovenije, Konfederacije Neodvisnost, Konfederacije 90 in Pergama). Del vprašanj v intervjujih je zadeval problematiko lastninskega preoblikovanja v slovenskem gospodarstvu. Zanimalo nas je, kako predstavniki sindikatov ocenjujejo potek oblikovanja slovenske privatizacijske zakonodaje. Prosil smo jih za oceno glavnih privatizacijskih konceptov. Del vprašanj in odgovorov se je nanašal na oceno sedanjega stanja in opredelitev aktualnih problemov v zvezi s privatizacijo ter na stališča do "divjih privatizacij". Zanimalo nas je, kako predstavniki sindikatov vidijo prihodnost - kakšne rezultate pričakujejo od lastninskega preoblikovanja slovenskih podjetij in kako bodo ti vplivali na prihodno vlogo, pomen in moč sindikata. O odnosu sindikatov do teme lahko izvemo iz odgovorov na vprašanja, ki so neposredno zadevala privatizacijo, pa tudi iz odgovorov na vprašanja o osnovnih bodočih strategijah sindikatov ter iz njihove ocene gospodarskega položaja v Sloveniji. Ker je, glede na sedanjo privatizacijsko zakonodajo, kot prvi rezultat lastniškega prestruktur-

iranja slovenskega gospodarstva pričakovati veliko lastništva zaposlenih, smo posebno pozornost pri analizi stališč sindikatov do privatizacije posvetili prav tej obliki lastništva.

V intervjujih so nam dali predstavniki sindikata različne odgovore na vprašanje o svojem odnosu do glavnih privatizacijskih konceptov. Dva sindikata sta, po svoji oceni, podpirala (čeprav modificiranega in ne v celoti) Mencingerjev koncept. Eden od sindikatov mu je zaradi možnih manipulacij nasprotoval in je podpiral preurejen in dopolnjen Sachsov model. Iz odgovorov je bilo razbrati, da je politična "pripadnost" sindikatov opredelila tudi njihov odnos do (politično obarvanih) privatizacijskih konceptov. V vseh odgovorih so sogovorniki na en ali drug način omenjali potrebo in svoje zavzemanje za več notranjega lastništva (ali delavskega ali lastništva zaposlenih). Vendar, analiza odgovorov kaže, da (večinoma) ne gre za opredelitev optimalne bodoče lastniške strukture, marveč za ocenjeno najpravičnejšo razdelitev lastniških deležev kot začetno stanje, iz katerega se bo šele razvilo dejansko lastninsko razmerje. Na to opozarjajo odgovori, s katerimi so spraševani nakazali pričakovanje, da se bo vprašanje dejanskega lastništva postavilo šele, ko bo proces lastninjenja končan. Nekaterim spraševanim se zdi delavsko delničarstvo pozitivno v smislu zvezne funkcije, ki bo čez nekaj let spremenjena v drugačno lastniško strukturo, zaradi profiliranja zainteresiranih maloštevilnih lastnikov.

Nekateri sogovorniki so poudarili praktična vprašanja, vezana na notranji odkup: materialno zmožnost zaposlenih, odhod kupnine v sklad, možnosti internega odkupa v kapitalsko intenzivnih podjetjih, v katerih ni mogoče pridobiti niti 20% lastništva, kaj šele zagotoviti kontrolni paket pri zaposlenih. Eden od sogovornikov je bil mnenja, da bodo zaradi težav pri notranjih odkupih potrebne spremembe zakonodaje.

Sindikalni predstavniki so bili zvečine zelo negotovi pri ocenjevanju rezultatov in posledic privatizacije v Sloveniji. Veliko odgovorov je vsebovalo nejasne predstave o prihodosti. Sogovorniki so omenjali kot možno posledico brezposlenost, spraševali so se o smiselnosti odkupovanja podjetij pred sanacijo. Mnenja sindikatov o tujem kapitalu so različna. Nekateri sogovorniki so se bali, da bi postali gospodarsko precej odvisni, zaradi prihoda tujega kapitala, medtem ko so drugi zastopali stališče, da je tuje vlaganje čisto, ki nam lahko prinese tudi tujo tehnologijo, nove izdelke, nove trge. To pa je pozitivno, če ob tem imamo jasno strategijo glede tujih vlaganj. Predstavniki sindikatov so omenjali še nejasne rezultate in posledice denacionalizacije.

Glede "divjih privatizacij" so se predstavniki sindikatov zvečine strinjali, da so nesprejemljive in da jih je potrebno sankcionirati, ter poudarjali svojo skrb in zavzemanje za preprečevanje možnosti zanje. Pri tem so omenjali različne načine - opozarjanje na odliv kapitala v tujino in ustanavljanje by-pass podjetij, zahteve po reviziji, tožbe na sodiščih, tiskovne konference, stavke zaradi spornih privatizacij. Sindikalni predstavniki so poudarjali pomen ustreznega pravnega okvira, ki bi lahko preprečil poskuse "divjih privatizacij" ali zaradi njih ustrezno ukrepal. Nekoliko so se videnja "divjih privatizacij" tudi razlikovala. Nekateri izmed naših sogovornikov so menili, da je celotna struktura oblasti vedela zanje in da jih je torej država dopuščala, medtem ko so se nekateri spraševali o samem pojmu divjih privatizacij in ugotavljali, da "divje lastninjenje" nosi v sebi neki ideološki oz. moralni meter, "pravi meter pa bi morala biti zakonitost".⁵

Glede na zakonske okvire in dejanske možnosti v Sloveniji lahko v prvi fazi po lastninskem preoblikovanju slovenskih podjetij, pričakujemo veliko notranjega lastništva, tj. lastništva zaposlenih. Zanimivo je bilo zvedeti, kakšen odnos do tega imajo sindikati in kaj mislijo o tem, kako bo kapital v rokah njihovih članov vplival na vlogo in pomen sindikata v Sloveniji. Nekateri odgovori na to vprašanje so razkrili dokaj nejasne predstave o njihovi lastni vlogi v prihodnje. Čeprav so na primer nekateri spraševani menili, da bo pričakovana visoka udeležba zaposlenih v lastnini podjetij škodila organizaciji in slabila pogajalsko moč sindikata, so bili tej novi lastniški strukturi naklonjeni. V enem od sindikatov pričakujejo, da bodo imeli vlogo strokovne službe za svete delavcev in nadzorné svete.

Nekateri menijo, da se je novemu položaju potrebno prilagoditi in v njem narediti kar največ za svoje članstvo, ker bi ovirali razvoj, če bi ostali samo pri svoji sedanji vlogi.

Mnenja o tem, ali bo visoka udeležba zaposlenih v lastnini slabila moč sindikata, so različna, toda povsod pričakujejo spremembe, ki jih bo povzročil nov položaj. Nekateri poudarjajo organizacijske spremembe, nekateri upad (ali "normalizacijo" po evropskih merilih) števila članov, večjo potrebo po strokovnosti sindikalnih delavcev.

O svoji vlogi v prihodnje so predstavniki sindikatov spregovorili tudi, ko so govorili o svojih strategijah. Pri tem je večina poudarjala potrebo pokrivanja in koordiniranja velikega števila pomembnih vprašanj: o plačah, ohranjanju delovnih mest, privatizaciji in soodločanju in nekaterih drugih. Pri prednostih so se v treh sindikatih odločili za ohranjanje delovnih mest in plače in samo v enem so prednost v svoji strategiji dali privatizaciji in soodločanju. Analiza odgovorov o njihovih strategijah je pokazala sledi, da so ti na vprašanja o kolektivnih pogodbah, stavkah ali soodločanju, veliko bolj konkretni in jasni kot tisti o njihovi strategiji glede lastninskega preoblikovanja.

4. Odnos sindikata do lastništva zaposlenih: stanje in perspektive

Nejasnost glede svoje usode v razmerah lastništva zaposlenih in tudi spraševanje o upravičenosti podpiranja takšne oblike lastništva ni značilno samo za slovenske sindikate. Mnenja o tem so (bila) različna tudi v nekaterih zahodnoevropskih in ameriških sindikatih, ki so se srečevali in se srečujejo z notranjimi odkupi kot obliko spremembe lastništva podjetij. Omenimo angleške sindikate, ki so kot izraziti predstavniki konfliktnega sistema industrijskih odnosov pred desetimi leti, ko so v Veliki Britaniji oživele poskusi in primeri notranjih odkupov, videli le-te kot grožnjo svojemu lastnemu obstoju. Tudi do lastništva zaposlenih so se opredeljevali negativno z argumentacijo, da zaposleni lastniki izgubijo možnost uporabe kolektivne moči za doseg svojih (delavskih) ciljev. Sindikalisti so se bali, da bodo delavci zaradi udeležbe v kapitalu podjetja sprejeli nižje plače, da ne bodo stavkali, da bi dosegli svoje cilje in da bodo oslabili celotno sindikalno gibanje. Sindikati v ZDA so v nekaterih primerih, ko so zaposleni odkupili podjetje, v zadnjem desetletju "odreagirali" (kljub ostrim nasprotovanjem in kritikam) popolnoma nasprotno - sami so inicirali in vodili notranje odkupe v imenu svojih članov. Tudi nekateri britanski

sindikalisti so podprli odkupe zaposlenih in so to argumentirali z varnostjo zaposlitve, koncem negotovosti, vplivom zaposlenih v podjetjih, zaščito pred sovražnimi odkupi, potencialno materialno koristjo v prihodnosti (Lynch, 1990).

Sindikalisti v ZDA se z delničarstvom zaposlenih srečujejo veliko bolj pogosto kot njihovi britanski kolegi. Po podatkih ameriškega centra za notranje lastništvo je v ZDA že okoli 11 milijonov notranjih lastnikov⁶, ki imajo v približno 11.000 ameriških delniških družbah pomemben (več kot 5%) lastniški delež. V 1.500 do 2.000 delniških družbah pa poznajo večinsko notranje lastništvo. Predvideva se, da bodo do leta 2.000 že v 25% vseh ameriških javnih podjetij zaposleni postali lastniki več kot 20% lastniškega kapitala (Blasi, 1994: 31-33).

Če vemo, da v ZDA 90% zaposlenih v zasebnem sektorju ni članov sindikata, ne preseneča to, da tudi v podjetjih z notranjim lastništvom zaposleni večinoma niso vključeni v sindikat (ponekod je članom sindikata celo onemogočena udeležba v notranjem lastništvu). Toda, nekateri primeri pričajo o pomembni vlogi ameriških sindikatov pri promoviranju notranjega lastništva (v družbi United Airlines so sindikati sprejeli nižje plače, spremenjen način dela in manj ugodnosti, v zamenjavo za večinski lastniški delež družbe) (Blasi, 1994: 32). Sindikati vse bolj pogosto in aktivno skrbijo za dosledno uresničevanje pravic notranjih lastnikov (udeležbo v upravnem odboru, popolno volilno pravico), uvajanje sistemov delitve dobička, ustanavljanje svetovalnih managersko-delavskih skupin, za pravno pomoč in za izobraževanje notranjih lastnikov.

Ali je lastništvo zaposlenih način pasivizacije zaposlenih, "trik" katerega lahko uporabi kapital v boju proti delu, ali pa je soudeležba zaposlenih pri kapitalu podjetij resničen napredek, nova pravica in cilj, ki naj bi ga sindikati prepoznali in se za njega borili? To lahko analiziramo iz nekaj vidikov. Lahko preišljujemo o globalnih trendih industrijskih odnosov in strategijah sindikalnega delovanja v Evropi/svetu. Analiza prihodnosti industrijskih odnosov se vse bolj pogosto prepleta z razmišljanji o spremembah lastniških odnosov v sodobnih gospodarstvih. To je še posebej aktualno v Sloveniji, kjer smo priče hkratnemu oblikovanju novih obrazcev na obeh področjih (lastnine in razmerij delo-kapital).

Kakšna je prihodnost sindikata kot organizacije, kakšni so prihodnji cilji, struktura in strategije sindikata v Evropi? O tem so govorili raziskovalci in sindikalisti v Evropski Skupnosti v skupnem dokumentu Sindikati in demokratična participacija: scenarij za 21. stoletje (Kester, 1994). V analizi nekaj zadnjih desetletij razvoja industrijskih odnosov v 10 zahodnoevropskih deželah so ugotovili, da je bilo v aktivnostih evropskih sindikatov v 60. in 70. letih aktualno in vse pomembnejše vprašanje delavske participacije. V 80. sta brezposelnost in deregulacija delovnih pogojev preusmerili sindikalno pozornost na tradicionalna kolektivna pogajanja. Zanimivo je, da hkrati z manjšo podporo, ki so jo participaciji dajali sindikati in država, raste podpora, ki jo managerji in lastniki namenjajo sodelovanju zaposlenih v organizaciji (krožkih kvalitete) in v dobičku in lastništvu (Kester, 1994: 5-6). Glede prihodnje dejavnosti sindikatov avtorji predvidevajo tri možne scenarije:

1. "scenarij kruha in masla" ali "plačilnega paketa", znotraj katerega se sindikati prek kolektivnega pogajanja osredotočijo skoraj izključno na pogajanja o pogojih zaposlovanja;

2. "scenarij utrditve", ki je kombinacija kolektivnega pogajanja z utrjevanjem že obstoječih oblik soupravljanja na ravni podjetja;

3. "scenarij razvoja demokratičnega sodelovanja" ali "scenarij 21. stoletja", ki zahteva razvoj in razširjanje soupravljanja kot tudi aktivno sindikalno vključenost v vse oblike participacije, z organizacijsko in finančno participacijo zaposlenih vred (Kester, 1994: 7).

Avtorji menijo, da so različni načini delovanja (kolektivno pogajanje, soupravljanje/posvetovanje, soodločanje, organizacijska in finančna participacija) medsebojno kompatibilni in kumulativni in šele združeni lahko ustrezno odgovorijo na zahteve v prihodnosti.

V 80. in 90. letih se (je) na Zahodu veliko govori (lo) o novih odnosih med delom in kapitalom, med sindikatom in managementom, o novih oblikah industrijske demokracije. "Konfliktni" model odnosa delavci/management (posebej značilen za Italijo in Veliko Britanijo) se primerja z "modelom skladnosti" (značilen za Nemčijo in še posebej za Japonsko), ki temelji na sodelovanju (Schantz, 1989).

Predlagani in kritizirani so koncepti sodelovanja, katerih cilj je obstoj podjetij (Szell, 1992: 13). Koncepti udeležbe zaposlenih v lastništvu podjetij, ki so nastajali večinoma na strani managementa (kapitla), motivirani z željo po večji zavzetosti delovne sile in s tem po večji produktivnosti (x-učinkovitosti), konkurenčnosti in dobičkonosnosti podjetja, so v zadnji instanci v skladu z zahtevami najostrejših kritikov kapitalistične ureditve po prerazpodelitvi družbenega bogastva kot edinim načinom dejanskega izboljševanja ekonomskih interesov delavcev.⁷

Pojem industrijske demokracije lahko definiramo na različne načine. Nekateri avtorji že institucionalizacijo dialoga med delom in kapitalom definirajo kot industrijsko demokracijo (Clegg, 1978: 83) in jo primerjajo z političnim dialogom med oblastjo in opozicijo (Oakeshott, 1990: 22). Ta primerjava je lahko dvomljiva, ker strani v dialogu nikoli v resnici ne prideta do "volitev": podrejena stran (delo) ima samo možnost omejiti oblast vladajoče strani (kapitla). Primerjava politične in ekonomske demokracije je pogosta - politična demokracija je nedvomljiva civilizacijska vrednota, pri ekonomski demokraciji pa se zastavljajo vprašanja o potrebnosti, praktičnosti, učinkovitosti, izvedljivosti, smiselnosti. Za politično demokratične sisteme štejemo izključno in samo tiste, ki temeljijo na prenosu moči od spodaj navzgor. Podjetja pa bomo veliko prej razglasili za demokratična, čeprav se skoraj v vseh moč prenaša od zgoraj navzdol (Oakeshott, 1990: 28).

S pojmom industrijske demokracije mislimo tudi različna predstavniška telesa znotraj podjetij, kot so sveti delavcev, oblike soodločanja in soupravljanja. Zahteve po večji demokratizaciji delovnih odnosov pa lahko presegajo zahteve po udeležbi v odločanju ali upravljanju na podlagi dela in se razširjajo na zahteve po udeležbi pri kapitalu vseh, ki s kapitalom ustvarjajo novo vrednost. Tako ekonomsko demokracijo lahko opredelimo kot "mešano tržno gospodarstvo s prevlado demokratičnih podjetij v lasti zaposlenih" (Ellerman, 1990: 206).

Po R. Oakeshotu (1990: 28-29) so tipi industrijske demokracije tile:

1. Močni sindikati, ki so postavljeni nasproti managementu v zasebnih in javnih podjetjih;
2. Soupravljanje (predstavniki delavcev v upravnem odboru) v tradicionalnem podjetju;
3. Utopistično demokratično podjetje v lastništvu zaposlenih (brez pomembne vloge managementa);
4. Neutopistično demokratično podjetje v lastništvu in pod nadzoro zaposlenih, ki pa ga vodi strokovni management.

Koliko so tovrstna razmišljanja relevantna za vzhodnoevropske družbe in še posebej za Slovenijo? A. Ishikawa (1992: 92) meni, da je v vzhodnoevropskih deželah nujno potrebno uresničiti nov model industrijskih odnosov in da bi bilo pri tem nesmiselno slediti zahodnemu konfliktnemu modelu, ki je nastal kot posledica drugačne preteklosti in strukture in prezreti nekatere lastne pogoje naklonjene razvoju kooperativnega in konzultativnega modela (odnos zaposlenih do podjetja, družbena struktura).

5. Kaj lahko pričakujemo v Sloveniji?

V Sloveniji je v prvi fazi lastninjenja zaradi sedanje privatizacijske zakonodaje mogoče pričakovati lastninjenje podjetij, katerega rezultat bo veliko število zaposlenih lastnikov. Istočasno s tem procesom se, po drugi strani, ustvarja neokorporativistična oblika urejevanja industrijskih odnosov. Rezultat nekomplementarnosti obeh procesov bo eden od dveh scenarijev (Stanojevič, 1994a: 173):

a) pomembno zmanjševanje števila podjetij v lasti zaposlenih in obsega lastništva zaposlenih v lastniški strukturi gospodarstva (marginalizacija notranjega lastništva), če se ne ustvarijo možnosti za ohranitev in trajnost lastništva zaposlenih,⁸ temu bi lahko sledilo utrjevanje neokorporativistične regulacije odnosov dela in kapitala kot primarne in prevladojoče oblike urejevanja industrijskih odnosov (in sindikalnega delovanja);⁹

b) obstoj lastništva zaposlenih kot pomembne oblike lastništva kapitala v slovenskem gospodarstvu, ki lahko sproži ustvarjanje kooperativnih oblik aktivnosti sindikata (večinoma na ravni podjetja): ustvarjanje decentraliziranega "mikrokorporativizma" v podjetjih v lasti zaposlenih in relativizira pomen neokorporativističnih aranžmajev.

Od izbire enega od scenarijev bo v veliki meri odvisna podoba prihodnje slovenske postsocialistične družbe.

Pri ocenjevanju možnosti enega ali drugega koncepta lahko analiziramo pogoje za neokorporativistično ureditev v naši družbi. Neokorporativizem zahteva obstoj treh nacionalnih koherentnih korporacijskih teles: dela, kapitala (delodajalci), in države (Lash, Urry, 1987: 280).

Za slovensko sindikalno prizorišče je značilen sindikalni pluralizem. Ta se kaže v politični razcepljenosti dveh najpomembnejših sindikalnih central (ki združujeta največje število članov). Pri pluralizaciji sindikalnega prizorišča na Slovenskem je prav tako pomemben podatek o velikem odstotku sindikaliziranih zaposlenih, ki ne pripadajo nobeni od štirih sindikalnih central (ZSSS-ju, Neodvisnosti, Pergamu, Konfederaciji 90). Po rezultatih nedavno opravljene raziskave javnega mnenja člani teh "avtonomnih" sindikatov predstavljajo skoraj eno četrtino sindikaliziranih zaposlenih (23,1%) na Slovenskem (Stanojevič, Omerzu, 1994: 6). Pluralizem, ki ne kaže znaka skorajšnje centralizacije, lahko razumemo kot neustrezno okoliščino za uvajanje dominantnih neokorporativističnih aranžmajev (Stanojevič, 1994b).

Končni izhod lastniškega preoblikovanja bo določil drugo pogajalsko stran, pa tudi zavzetost te strani za neokorporativistično urejevanje razmerij dela in kapitala. V primeru ohranitve pomembnega obsega notranjih lastnikov, bo neokorporativistični koncept dvomljiv. Ob znatnemu zmanjševanju obsega notranjega lastništva in prehoda h koncentrirani obliki lastništva je seveda mogoče pričakovati enotno nastopanje delodajalcev na nacionalni ravni v odnosu do dela.¹⁰

Zaradi težav slovenskega gospodarstva so za nas lahko zanimive izkušnje neokorporativističnih aranžmajev v kriznih razmerah. Streeck v analizi neokorporativizma v Nemčiji (ki je poleg švedske primer uspešnega neokorporativizma) v kriznih razmerah 80-ih, navaja, da je stabilnost neokorporativističnih odnosov odvisna od sposobnosti sindikata, da prepreči poskuse kapitala, da se "vrne na trg" (Streeck, 1988: 296). Pri tem sindikat potrebuje državno in pravno pomoč, nasprotujejo pa mu tako kapital kot tudi delavci, ki se zavedajo pomembnosti preživetja delodajalca za svojo usodo in sodelujejo z kapitalom na ravni podjetja. Ko Streeck (1988: 310) premišluje o prihodnosti neokorporativizma v Nemčiji (ali o "post-korporativizmu"), glede na spremembe - interesne razcepe znotraj sindikalnega članstva in selitev težišča industrijskih odnosov na delovno mesto ugotavlja, da bi se sindikati lahko znašli v položaju, ko bi se borili za nekaj, kar je njihovo članstvo že zdavnaj začelo zapuščati. Streeck ugotavlja, da je torej v Nemčiji pričakovati selitev regulacije razmerij dela in kapitala na podjetniško raven in proizvodne koalicije managementa in zaposlenih ("zaprtih industrijskih poddružb"). Od "lastnikov poslov" pa lahko pričakujemo, da bodo postopno evoluirali v delničarje (Streeck, 1988: 313).¹¹

Iz povedanega lahko sklepamo, da so možnosti za oblikovanje neokorporativizma kot dominantne in uspešne oblike urejevanja interesov dela in kapitala na Slovenskem majhne. Bolj verjetno je pričakovati njegovo relativizacijo (ali neuspešnost¹²) ali pa kombinacijo z veliko bolj razširjenim usklajevanjem interesov dela in kapitala na ravni podjetij.

Glede oblikovanja bodočih sindikalnih strategij (definiranja bodoče vloge sindikata) bo pomembno stališče, ki ga bodo sindikati zavzeli do sedaj razširjene oblike lastništva v Sloveniji - ali se

bodo zavzemali za trajno lastništvo zaposlenih (kot nov interes svojih članov) in skladno s tem izoblikovali (razširili) svojo vlogo ali pa ne bodo nasprotovali izginjanju notranjega lastništva in se bodo opredelili za tradicionalno sindikalno vlogo (zaščito dela nasproti kapitalu).

OPOMBE

1. Po zadnjih podatkih je programe za lastniško preoblikovanje oddalo 673 podjetij (to pomeni nekaj več kot polovico družbenega kapitala, ki se lastnini) (Delo, 25.10.1994).
2. Zanimivo je, da so pri tem spraševani pripisali največjo vlogo (tako zasluge kot tudi krivdo) pri poteku lastninjenja ali vladi (več kot političnim strankam ali managerjem v podjetjih). Iz predstavitve rezultatov ne sledi, da so bili anketirani vprašani o vlogi sindikatov.
3. Neokorporativizem se v tem prispevku uporablja v smislu tripartitne oblike korporativizma, ki je značilna za številne zahodno evropske demokracije, v katerih vlade izdelujejo socialne in ekonomske politike ob konsultaciji in pogajanju s sindikati in združenji delodajalcev (Dictionary of Sociology, 1988).
4. O tem, komu prinaša neokorporativistični način urejevanja odnosov dela in kapitala korist, ni enotnega mnenja. Večina avtorjev se strinja, da neokorporativizem krepi stabilnost družbenega sistema. Pri tem kritiki, ki govorijo iz zornega kota kapitala, poudarjajo njegovo nefleksibilnost, počasnost in togost, kritiki, ki govorijo iz zornega kota dela, pa ga označujejo za način pasivizacije delavcev. Dejstvo je, da sta bili v deželah, kjer je neokorporativizem preživel krizo 80-tih, stopnji brezposelnosti in inflacije manjši.
5. Pri tem je zanimivo omeniti rezultate raziskave javnega mnenja (Stanojević, Omerzu, 1994: 27), ki pričajo o prepričanju javnosti (sindikalnega članstva) o razširjenosti "divjih privatizacij" - 78,9% spraševanih je menilo, da so divje privatizacije razširjen pojav v naši družbi.
6. To lahko primerjamo s številom zaposlenih, ki so člani sindikata v ZDA, ki ne presega 10,5 milijonov članov.
7. R. Hyman (1989) v svoji kritiki uspešnosti sindikalne zaščite ekonomskih interesov članov navaja podatek, da se v tem stoletju (do 1972) udeležba mezd in plač v nacionalnem dohodku Britanije ni premaknila od 60%.
8. Zunaj teme tega prispevka so razmišljanja o potrebnih zakonskih okvirih (spremembah, novelah), brez katerih bo v tem trenutku navzoče lastništvo zaposlenih zelo hitro izginilo (možnosti organiziranja zaposlenih lastnikov, davčna zakonodaja in podobno).
9. Neokorporativistični aranžmaji pa so lahko glede ustreznega zastopanja interesov vseh udeleženih strani uspešni ali neuspešni, močni ali šibki.

10. Ocene verjetnosti o množični prodaji delnic sedanjih lastnikov certifikatov, takoj ko bo to mogoče (lastniki delnic iz internega odkupa najprej čez dve leti), so zelo različne. Življenjska raven, pridobitev delnic "zastoj" in kratkoročno razmišljanje so argumenti za prodajo. Po drugi strani pa sta identifikacija zaposlenih z podjetji in skrb za dolgoročno usodo podjetij (zaščita pred domačo in še posebej tujo konkurenco) lahko argumenta proti prodaji.

11. Schanz (1988: 11) navaja podatek o 1500 nemških podjetjih, v katerih so zaposleni lastniki, kot tudi podatek, da je število zaposlenih lastnikov vse večje vsako leto (to velja tudi za druge evropske dežele).

12. Ob spremembi sedanjih ali predvidenih oblik lastništva (velikega obsega lastništva zaposlenih) v koncentrirane oblike lastništva z istočasnim šibkim pogajalskim položajem sindikata se lahko uveljavi način urejevanja odnosov dela in kapitala, ki bo za delo neugoden.

LITERATURA

Blasi, J. (1988), "USWA sets pace for ESOP movement: Worker ownership can be used in collective bargaining", *Steelabor*, vol. 53, št. 5

Blasi, J. (1994), "Notranje lastništvo v ZDA: lekcija za Slovenijo", *Pristop*, št. 5-6

Clegg, H. (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining, A Theory based on Comparisons of Six Countries*, Basil Blackwell, Oxford

Čeh, S. (1994), "Polovica programov že oddanih", *Delo*, 25. oktober

Dictionary of Sociology (1988), Penguin Books

Ellerman, D. (1990), *The Democratic Worker-Owned Firm: A New Model For the East and West*, Unwin Hyman, Boston

Ellerman, D. (1994), "A Progress Report on Post-Socialist Privatization", *Pristop*, št. 5-6

Hyman, R. (1989), *Strikes*, Macmillan, London

Ishikawa, A. (1992), "Patterns of Work Identity in the Firm and Plant: An East-West Comparison", v: Szell, G. (ur.), *Labour Relations in Transition in Eastern Europe*, Walter de Gruyter, Berlin

Kester, G. (1994), *The Participation Striptease Revisited*, prispevek na 7. Konferenci Mednarodnega združenja ekonomistov samoupravljanja v Portorožu, julija 1994

Lash, S., Urry, J. (1987), *The End of Organized Capitalism*, Polity Press, Cambridge

- Lynch, M. (1990), **ESOPs, ECOPs and Employee Ownership**, TGWU, London
- Oakeshott, R. (1990), **The Case for Workers' Co-ops**, Macmillan, London
- Podgorelec, P. (1994), "Komunikacijska podpora od zgoraj", **Pristop**, št. 5-6
- Rus, V. (1993), "Socialna evalvacija privatizacije", **Teorija in praksa**, vol. 30, št. 7-8
- Schanz, G. (1989), **Labor/Management Cooperation in the Federal Republic of Germany**, referat na Konferenci European Business School, Kassel, September
- Stanojević, M., Vugrinec, D., Kanjuo, A., Rode, N. (1991), **Preobrazba socialnih sistemov delovnih organizacij v kontekstu družbeno-ekonomske reforme** (raziskovalno poročilo), CRU, Ljubljana
- Stanojević, M. (1994a), "Changing Power Structures: Trade Unions, Privatisation and the End of Self-Management - The Slovenian Case", **The Journal of Development Research**, vol. 6., št. 1
- Stanojević, M. (1994b), **Neokorporativizem in sindikalni pluralizem** (neobjavljen tekst)
- Stanojević, M., Omerzu, M. (1994), **Analiza rezultatov empirične javnomnenjske raziskave o sindikatih** (naročnik ČZP Enotnost, neobjavljeno)
- Streeck, W. (1988), "Neo-Corporatist Industrial Relations and the Economic Crisis in West Germany", v: Goldthorpe, J.H. (ur.), **Order and Conflict in Contemporary Capitalism**, Clarendon Press, Oxford
- Szell, G. (1992), "Labour Relations in Transition in East and West", v: Szell, G. (ur.), **Labour Relations in Transition in Eastern Europe**, Walter de Gruyter, Berlin