



Miloš NIKOLIĆ\*

IZVIRNI  
ZNAŠTVENI  
ČLANEKŠVEDSKA DRUŽBA, SINDIKATI  
IN DELAVSKA PARTICIPACIJA

V nekem prispevku v londonskem časopisu *The Economist*, dne 7. 3. 1987, je bilo zapisano naslednje: Švedska je določen gospodarski paradoks; ima največji javni sektor, večji kot v kateremkoli drugem industrijskem gospodarstvu, največje davke, najbolj razvito državo blaginje, najmanjše razlike v mezdah in močne sindikate. Po prevladujoči gospodarski modrosti bi morala trpeti napade euroscleroze, s togimi trgi delovne sile ter industrijo, obolelo za artritisom. Namesto tega ima Švedska veliko število velikih in močnih gospodarskih družb in eno od najmanjših stopenj nezaposlenosti v Evropi.

Da bi razumeli ta paradoks, moramo nujno analizirati švedsko družbo, njeno ureditev in njene rezultate.

Takšna analiza je nujna tudi zato, da bi lahko popolnoma razumeli in ustrezno pojasnili glavni predmet tega prispevka, sindikate in delavsko participacijo.

## Švedski model države blaginje

Običajno je, da se družbeni sistem države blaginje (*welfare state*) na Švedskem imenuje *švedski model*.

Glede na veliko podobnost švedskega družbenega sistema z družbenimi sistemi Norveške, Danske, Finske ter Islandije, se je udomačil tudi izraz *skandinavski model*, ki se nanaša na teh pet skandinavskih (nordijskih) dežel.

Tu je potrebno omeniti, da eden najvidnejših švedskih sociologov Goran Therborn meni, da pojem modela ni ustrezen niti za švedski sistem niti za katerikoli drugi sistem, kajti ta predpostavlja predvsem to, da je ustrezní družbeni sistem izključno rezultat uresničevanja nekega projekta, kar ni točno, kajti obstoječe družbe niso kar zrastle v delavnicah nekih tvorcev modela, pač pa so nastale v konfliktnih zgodovinskih sil, pri čemer pa so bili dejansko prisotni tudi ustrezní projekti. Namesto uporabe pojma modela Therborn pri analiziranju švedskega družbenega sistema uporablja pojem *švedski obrazec* (*Swedish pattern*), ki je usmerjen k možnostim, v okviru katerih so iskane perspektive (Goran Therborn 1991a, 2-3).

Čeprav se strinjamo s Therbornom, tu vendarle uporabljamo običajni izraz modela kot *terminus technicus*, torej kot izraz, ne pa kot pojem.

Navedli bomo temeljne značilnosti švedskega modela, tako kot jih razlagajo in opisujejo sami Švedi.

Temeljni dejavniki švedskega modela, ki je podoben tudi tistim v drugih nordijskih državah, so naslednji:

\* Miloš Nikolić, publicist.

1. Neodvisni, močni in centralizirani socialni partnerji

- s posebno visoko ravnijo sindikalnega organiziranja v okviru sindikalnih konfederacij, ki niso razdeljene po ideoloških kriterijih, pač pa so urejene po industrijskih panogah in strokovnih kategorijah zaposlenih, in

- z združenimi privatnimi podjetniki,

- z željo pogajati se in doseči sporazum, ki bo v korist vseh, pri čemer upoštevajo tako potrebo po dinamičnem in odprtem tržnem gospodarstvu kot nujnost doseganja družbene enakosti.

2. Država, ki so jo dolgo časa vodili socialdemokrati, ki so tesno povezani s sindikati; država, ki je

- protagonist makroekonomske politike in

- odgovorna za vzdrževanje polne zaposlenosti in za sistem redistribucije; glavne dejavnosti države pa so:

- ukrepi, usmerjeni k izboljšanju gospodarske konkurenčnosti in obnovi industrije (z uvajanjem novih proizvodnih modelov in podporo sindikatov v organiziranem udeležanju sprememb v podjetjih, kot tudi s pomočjo monetarne politike, nadzorovanjem inflacije ter politiko potrošnje);

- solidarnost glede mezd, omejevanje razlik v mezdah med gospodarskimi panogami, podjetji in profesionalnimi kategorijami in sicer a) s pomočjo centraliziranih pogajanj o mezdah, ki jih spremlja ustrezna regulacija na lokalni ravni, b) z dajanjem prednosti nizkim mezdam in c) obdavčenjem ekstraprofita visokoprofitnih podjetij;

- aktivna vloga države na trgu delovne sile, ki predpostavlja a) stalni sistem izobraževanja, ki zagotavlja mobilnost zaposlenih, b) regionalno in industrijsko politiko, c) stalno in občasno zaposlovanje v javnem sektorju in d) omogočanje zaposlovanja žensk (skrb za otroke, odsotnost staršev z dela);

- politike, ki izboljšujejo blaginjo vseh, oziroma politika blaginje (Wohlfahrtspolitik), često pojmovana kot država blaginje, in to s pomočjo a) visokorazvitih javnih služb (zdravstvo, izobraževanje, otroci, starejši ipd.) in b) visokih davkov (European Commission 1996, 100-101).

### *Gospodarstvo in družbene službe*

Švedska družba je že v veliki meri vstopila v t. im. postindustrijsko fazo razvoja. V 1991. letu je bilo v kmetijstvu zaposlenih vsega 3,2 % celotnega prebivalstva, v industriji in gradbeništvu 28,2 %, v družbenih službah in v upravi pa celo 68,4 %. Zaradi primerjave dajemo ustrezni primerjalni pregled:

*Odstotek prebivalstva zaposlenega v kmetijstvu, industriji in profesionalnih menedžerskih dejavnostih v 90. letih:*

	Kmetijstvo	Industrija	Profesionalne in menedžerske dejavnosti
ZDA	2,9	26	16,5
V. Britanija	1,3	30,8	15,9
Belgija	2,9	32,1	15,7
Švedska	3,1	25,7	31,9
Nemčija	3,4	30,2	16,1
Nizozemska	4,5	22,2	23,2
Danska	4,5	30,2	23,2
Norveška	5,2	24,6	23,7
Japonska	6,2	34,2	11,5
Avstrija	7,1	34,9	14,7
Francija (1982)*	7,6	30,9	14,1
Italija (1982)*	9,3	20,7	11,5
Španija	9,4	35,5	10,1
Slovenija	11,7	36,3	15,3
Irska	11,8	23,2	14,3
Grčija	12,5	23,2	12,4
Madžarska	6,0	51,4	14,7
Portugalska	17,0	31,8	8,5
Romunija	19,5	55,4	9,2

*Goran Therborn 1995, 75*

Švedska ima zelo razvit javni sektor, ki zajema družbene službe, energetiko, promet in manjši del industrije (okoli 10 %). Od 1992. leta do 1994. leta, v obdobju, ko niso bili na oblasti socialdemokrati, so bile izpeljane določene privatizacije na področjih telekomunikacij, železniškega prometa, trgovine in letalstva (European Commission 1996, 96; 97).

Vendar ima Švedska tudi zelo močno in dinamično industrijo. Na seznamu 500 največjih evropskih korporacij (velikost je računana po realizaciji kapitala na trgu in razdeljena s številom prebivalstva) je Švedska na tretjem mestu za Švico in Veliko Britanijo (Goran Therborn 1995, 149).

Glede na relativno majhno notranje tržišče, je Švedska prisiljena izvoziti velik del svojih proizvodov in storitev. V obdobju 1980 - 1985 je švedski izvoz, v cenah na drobno, znašal 33,1 % bruto nacionalnega dohodka. Pred njo so bili v tem obdobju Belgija z 72,3 %, Nizozemska z 58,8 %, Norveška s 40,8 %, Avstrija z 38,2 %, Švica s 37 %, Danska s 36 % ter Finska s 34,5 %, za njo pa Nemčija z 29,6 %, Velika Britanija s 27,8 % ter Japonska s 14,5 % (ibid., 4-5). Švedski izvoz je po letu 1985 še naprej rasel.

S prihodom na oblast 1932. leta, se je švedska socialdemokratska delavska stranka soočila z veliko gospodarsko krizo 1928-1933, vendar pa je bila prva politična sila na svetu, ki je pri vodenju države in gospodarstva razvila keynesijansko ekonomijo, predvsem zaradi reševanja problema zaposlenosti v času gospodarske krize in to prej kot je njen tvorec, eden od najpomembnejših ekonomistov 20. stoletja, Britanec John Maynard Keynes, objavil svoje temeljno delo *Splošna teorija zaposlenosti, obresti in denarja* (A. Przeworski 1985, 35-37).

Keynes je menil, da je mogoče siromaštvo in ekonomski boj med razredi in narodi preseči z reorganizacijo družbe. Zavračal je državni socializem in zastopal stališče, da kapitalizem zagotavlja osebne svoboščine in gospodarski napredek s pomočjo decentralizacije odločanja in z naslonitvijo na interese ljudi, ki so angažirani v gospodarstvu. Vendar pa gospodarska anarhija *laissez faire* kapitalizma ne zagotavlja polno zaposlenost in ta ustrezna enakost v dohodkih in bogastvu. Da bi bila dosežena polna zaposlenost in ta ustrezna enakost, je nujna kolektivna akcija. Ta predpostavlja razširitev funkcij države in posebno večjo državno kontrolo nad investicijami in prihranki, s pomočjo nizkih obrestnih mer in organiziranjem javnih del, kar vodi k izboljšanju socialne pravičnosti in socialne stabilnosti. Vse to bi pripeljalo do nekakšnega modificiranega kapitalizma, v katerem bi bili denarni motivi manj pomembni (John Meyhard Keynes 1956).

Ta Keynesova pojmovanja so imela odločilen vpliv na moderno socialdemokracijo in so postala teoretična podlaga za državo blaginje.

Dejstvo je, da vse do tridesetih let tega stoletja socialdemokracija ni imela nikakršne lastne ekonomske politike. Ekonomska teorija levece je bila teorija, ki je kritizirala kapitalizem, poudarjala premoč socializma in zagovarjala program nacionalizacije produkcijskih sil. Ko je bil ta program suspendiran (kar ne pomeni tudi opuščen), ni obstajala več nikakršna ekonomska politika levece. Dejstvo je, da so socialdemokrati v mnogih državah hitro odkrili v Keynesovih idejah, posebno še po objavi njegove knjige *Splošna teorija zaposlenosti, obresti in denarja*, prav to, kar je bilo zanje zelo nujno, to je jasno politiko upravljanja kapitalističnega gospodarstva. Keynesijanska revolucija, je ponudila socialdemokratom cilj, ki je upravičil njihovo udeležbo v državni oblasti, hkrati pa je afirmiral ideološki značaj politike razdelitve, ki je favorizirala delavski razred. Keynesijanstvo ni bilo samo teorija, ki je upravičevala udeležbo v oblasti (vladi), pač pa je bila to teorija, ki je nepričakovano dala delavskim interesom univerzalen položaj. Prej so imeli zahteve po povečanju potrošnje za škodljive nacionalnim interesom, višje mezde bi pomenile nižji profit, to pa naj bi zmanjševalo možnosti investiranja in bodočega razvoja. Edini prepričljivi odgovor na krizo je bilo zmanjšanje stroškov proizvodnje, kar pomeni tudi zmanjšanje mezd. Toda logika Keynesove teorije višjih mezd, je pomenila tudi povečanje agregatnega povpraševanja, kar je povzročilo povečana pričakovanja profita, povečanje investicij in predvsem vzpodbujalo proizvodnjo (A. Przeworski 1985, str. 36-37).

Dejstvo je, da je Švedska začela že v začetku tridesetih let razvijati ekonomsko politiko na keynesijanski podlagi, kar je omogočilo zgodovinski kompromis dela in kapitala v tej državi.

Od srede 30. let politiko socialdemokratskih vlad zaznamuje prav to, kar smo imenovali zgodovinski kompromis med delom in kapitalom, ki je postal možen, toda tudi nujen, zaradi ločevanja politične in ekonomske moči. Zgodovinski kompromis je povzročil preobrat od "ničelne" konfliktna situacije k "pozitivni" strategiji razrednega konflikta. Ta je temeljil na osnovni formuli sodelovanja delavskega gibanja in zastopnikov kapitala z namenom pospeševati gospodarsko rast. Odločanje na področju proizvodnje je bilo v glavnem prepuščeno kapitalu; delavsko gibanje pa je s svoje strani prevzelo odgovornost, da s posredovanjem vlade s političnimi sredstvi izvede razdelitev vse večjih sredstev v skladu z načeli družbene pravičnosti. Menili so, da takšna strategija hkrati pospešuje tudi dozorevanje kapitalizma, s tem pa tudi gibanje k socializmu (Walter Korpi 1984, 439-440).

### *Močna država in razvita civilna družba*

Razvoj švedske družbe, a tudi družb v vseh drugih skandinavskih državah, kaže na možnost hkratnega obstoja močne države in razvite civilne družbe.

Švedska in druge skandinavske države, imajo tradicijo močne države, tako da so pripadale in pripadajo skupini držav kot je npr. bivša Prusija ali sodobni Avstrija in Francija, kar pomeni, da so v tem smislu različne od Velike Britanije, Nizozemske, Švice ali ZDA. Država je bila dolgo pojmovana kot osrednji vzvod družbene organizacije in družbenih sprememb, kar je bilo in ostalo rezultat luteranske državno cerkvene tradicije.

Osrednje mesto države na Švedskem je navidneje izraženo v socialnih dejavnostih države, kamor sodijo izobraževanje, zdravstvena zaščita in pokojnine ter dejavnosti, ki zagotavljajo določeno stopnjo družbene enakosti. Hkrati ima Švedska tudi zelo razvito civilno družbo, kar je eden glavnih razlogov, da močna država na Švedskem ni izpeljala kakšne različice etatističnega sistema.

Številna pomembna socialna vprašanja se na Švedskem rešujejo v okvirih civilne družbe. Na primer, na Švedskem ni bilo in ni tripartitnih kolektivnih pogajanj. Subjekta pogajanj sta združenje delodajalcev in sindikati.

Švedska ima dejansko najrazvitejšo civilno družbo v Evropi, kar dokazuje naslednja tabela:

### *Odstotek odraslega prebivalstva v posameznih prostovoljnih organizacijah v Evropski uniji in na Švedskem, 1988*

	EU	Švedska
Sindikati in profesionalne organizacije	12	65
Politične stranke in gibanja	5	15
Športne organizacije	18	36
Verske organizacije	10	11
Organizacije za socialno delo	7	23
Kulturne in umetniške skupine	6	17

*Goran Therborn, 1995, 23*

Tudi naslednja tabela kaže, da ima Švedska v primerjavi z drugimi državami, razen Islandije, največji odstotek državljanov, ki so dejavni v različnih asociacijah civilne družbe.

*Odstotek odraslega prebivalstva v asociacijah civilne družbe 1990–1991*

Islandija	90	Rusija	66	Mehika	36
Švedska	84	ZDA	60	Japonska	36
Nizozemsk	84	Bolgarija	60	Portugalska	34
Danska	81	Madžarska	54	Španija	30
Finska	78	V. Britanija	53		
Estonija	73	Čile	45		
Nemčija	68	Brazilija	43		
Letonija	68	Francija	39		
Kanada	65	Italija	36		

*Goran Therborn, 1995, 307*

## Rezultati razvoja švedske družbe

Od uvedbe lastnega sistema države blaginje 1932. leta, je Švedska dosegla pomembne rezultate predvsem na gospodarskem, socialnem in političnem področju.

### *Dinamično gospodarstvo in ekonomski razvoj*

Švedska je prva med državami v Evropi glede vrednosti borznih operacij v primerjavi z bruto nacionalnim dohodkom. Odstotek vrednosti borznih operacij od bruto narodnega dohodka znaša na Švedskem 29 %, na Nizozemskem 22 %, v Belgiji 14 %, v Nemčiji 12 %, v Franciji 7 %, v Italiji 6 %. Na Japonskem je to razmerje 47 %, v Veliki Britaniji 44 %, v ZDA 41 % in v Kanadi 36 %.

Vrednost delnic na borzi je v obdobju 1937–1984 rasla povprečno na leto na Švedskem za 5,48 %, v Kanadi za 4,75 %, v Švici za 4,41 %, v Veliki Britaniji za 3,01 %, tako da je na tem področju Švedska med prvimi, če ne že prva na svetu.

Po obstoječih podatkih, so investicije vložene 1959. leta prinesle 1984. prihodek v vrednosti 7,22 % na Švedskem, 4,38 % v ZDA, 4,11 % v Nemčiji in 12,26 % na Japonskem. Leta 1985 je bilo npr. izvoženih 46 % industrijskih proizvodov narejenih na Švedskem (Goran Therborn 1991).

Uspešnost švedskega gospodarstva kažejo naslednje tabele:

*Mednarodna primerjava gospodarskih dosežkov Švedske v obdobju  
1964-1973:*

	Rast per capita letni %	Letna rast izvoza %	Inflacija index (1950=100)	Nezaposlenost 1964-73 povprečje
Švedska	3,1	7,0	285	1,9
Avstralija	2,5	5,8	280	1,8
Avstrija	5,0	10,8	280	1,7
Belgija	3,6	9,4	192	2,3
Kanada	3,0	7,0	188	4,7
Danska	3,3	6,9	294	(1,3)
Finska	4,2	7,2	351	2,2
Francija	4,1	8,2	310	2,3
Nemčija	5,0	12,4	187	0,8
Italija	4,8	11,7	243	5,4
Japonska	8,4	15,4	321	1,2
Nizozemska	3,5	10,3	250	1,2
Norveška	3,1	7,3	296	1,7
Švica	3,1	8,1	198	(0,5)
V. Britanija	2,5	3,9	284	2,9
ZDA	2,2	6,3	185	4,4
Srednja vrednost	3,8	8,6	259	2,5

845

*Mednarodna primerjava gospodarskih dosežkov Švedske v obdobju  
1974-1985:*

	Rast per capita letni %	Letna rast izvoza %	Inflacija index (1950=100)	Nezaposlenost 1964-73 povprečje
Švedska	1,6	3,3	9,8	2,4
Avstralija	1,5	4,2	10,4	6,3
Avstrija	2,4	5,7	5,7	2,5
Belgija	1,6	3,3	7,7	8,8
Kanada	2,4	5,1	8,6	8,6
Danska	1,8	4,0	9,7	(7,6)
Finska	2,4	4,4	10,9	4,8
Francija	1,8	5,0	10,5	6,4
Nemčija	2,0	4,8	4,5	4,8
Italija	1,7	5,9	15,5	7,9
Japonska	2,9	9,5	6,8	2,2
Nizozemska	1,1	3,0	5,9	7,5
Norveška	3,7	4,8	9,0	2,2
Švica	0,7	3,4	4,1	0,5
V. Britanija	1,3	3,2	12,3	7,8
ZDA	1,4	3,0	7,7	7,4
Srednja vrednost	1,9	4,5	8,7	5,3

Tako velike gospodarske rezultate je Švedska dosegla kljub dejstvu, da je delovna sila na Švedskem ena od najdražjih na svetu. To kaže naslednja tabela:

*Skupni stroški delovne sile industrijskih delavcev na eno uro  
(preračunano v švedskih kronah po tečajih menjave 1966–1985)*

Indeks Švedska (100)					
ZDA	132	Nemčija	100	Italija	78
Švica	123	Belgija	94	Francija	76
Kanada	111	Nizozemska	91	Avstrija	76
Norveška	108	Danska	88	Japonska	75
Švedska	100	Finska	85	V. Britanija	66

*Goran Therborn 1991, 6-7*

### *Rezultati na socialnem področju*

Glede doseženih rezultatov na socialnem področju, je Švedska nedvomno prva v svetu.

Na socialnem področju se dejavnosti države na Švedskem, in temu ustreznimi rezultati, nanašajo na a) izboljšanje blaginje prebivalstva s pomočjo razvejane mreže javnih služb (t.i. welfare dejavnosti v ožjem smislu); b) polne zaposlenosti in c) omejevanja oziroma izenačevanja mezd na podlagi solidarnosti.

ad a) V povojnem obdobju je Švedska postala vodilna država na socialnem področju, usmerjenim v socialno blaginjo (Sidney Verba in dr. 1978, 36).

Ukrepe, ki jih je sprejela, je mogoče razvrstiti v tri skupine. Prva zajema brezplačno zdravstveno zavarovanje, brezplačno šolanje, dodatke za otroke, osnovno pokojnino in pet tednov plačanega letnega dopusta; to je univerzalna pravica, saj se nanaša na celotno prebivalstvo. Drugo skupino tvori plačana odsotnost ženske ali soproga po rojstvu otroka, ki traja eno leto, plačana bolezenska odsotnost, nadomestilo nezaposlenim, pomoč nemočnim in nesposobnim, dodatna pokojnina; tudi to je univerzalna pravica, vendar pa je višina ustreznih denarnih prejemkov usklajena z denarnimi prejemki družine. Tretja skupina ukrepov pa zajema samo ljudi z nizkimi dohodki, kjer gre predvsem za finančno pomoč pri izgradnji družinskih hiš.

Univerzalne pravice glede takoimenovanega welfare sistema, to je sistema usmerjenega ne le k revnim, ampak k celotnemu prebivalstvu, so v svetu prej izjema kot pravilo. Običajno je, da se ta sistem nanaša samo ali predvsem na revne. Švedski socialdemokrati poudarjajo, da njihov univerzalni sistem na dolgi rok bolj ustreza revnim, omogoča pa enoten sistem socialne zdravstvene zaščite in ne en sistem za bogate in drug, skromnejši, za revne, s tem pa ima tudi široko podporo prebivalstva (Sidney Verba in dr. 1987, 49).

Rezultati kažejo razvitost sistema socialne blaginje na Švedskem.



*Povečanje odstotka izdatkov za socialno blaginje 1960–1981  
(brez izdatkov za izobraževanje)*

Nizozemska	17,3	Finska	11,0	Nemčija	8,2
Belgija	16,5	Francija	10,4	V. Britanija	7,7
Švedska	16,0	Italija	9,6	Španija	7,7
Danska	15,9	Švica	9,6	ZDA, Kanada	6,1
Norveška	13,5	Portugalska	9,0	Avstralija	6,1
Irska	12,6	Japonska	8,5	Grčija	4,2

*Goran Therborn 1995, 93*

*Odstotek bruto narodnega dohodka, ki se je izdvajal za socialne potrebe,  
vključno z izobraževanjem*

Nizozemska	40,2 %	Irska	29,0 %
Švedska	37,9 %	Italija	27,0 %
Belgija	36,0 %	Norveška	26,1 %
Danska	32,8 %	Finska	24,8 %
Avstrija	32,6 %	V. Britanija	24,5 %
Nemčija	31,0 %	Švica	19,7 %

ad b) Švedska je imela desetletja eno od najmanjših stopenj nezaposlenosti, kar je posledica aktivne politike reševanja problema nezaposlenosti (prekvalifikacije ipd.). Toda od leta 1989. tudi na Švedskem raste število nezaposlenih, od 1,4 % v 1989. letu, na 1,5 % v 1990. letu, na 2,7 % v 1991. letu in 4,8 % v 1992. letu.

Goran Therborn, 1991

*Stopnje nezaposlenosti v obdobju 1985–1995 ter povprečje za 1996., 1997. in 1998. leto*  
(izvor OECD; v %)

	1985-1995	1996	1997	1998
Luksemburg	1,8	3,3	3,6	3,6
Islandija	2,3	4,4	3,9	3,5
Japonska	2,5	3,4	3,4	3,5
Norveška	4,3	6,1	6,1	3,3
Švica	1,9	4,7	5,2	4,5
ZDA	6,3	5,4	4,9	4,8
Turčija	7,9	6,0	5,7	5,6
Avstrija	5,1	6,3	6,2	6,1
Švedska	4,0	8,1	8,0	6,7
Danska	9,2	8,6	7,6	6,7
Kanada	9,6	9,7	9,2	8,6
Grčija	8,2	10,3	10,4	10,6
Nemčija	7,8	10,3	11,4	11,5
Francija	10,4	12,3	12,4	11,0
Belgija	11,1	12,8	12,7	12,3
Španija	19,5	22,2	20,8	19,6

*Prezeto iz Politike, 4. 6. 1998*

ad c) Švedska je relativno egalitarna država; socialne razlike so na Švedskem najmanjše, ko govorimo o razvitih industrijskih državah, kar kaže tudi pregled prihodkov, ki je bil narejen v Luksemburški študiji prihodkov. Podatki o prihodkih za anglosaksonske države in Norveško se nanašajo na leto 1979, za ostale države pa za 1981. leto. Ustrezni podatki o prihodkih so izraženi v t.i. Gini koeficientu, ki se giblje od 0 do 1 (kolikor manjše je število toliko večja je enakost).

	Tržni prihodek	Bruto prihodek	Razpoložljiv prihodek
Švedska	0,400	0,249	0,205
Norveška	0,400	0,289	0,243
V. Britanija	0,414	0,297	0,273
Kanada	0,398	0,327	0,299
ZDA	0,440	0,371	0,326
Nemčija	0,505	0,363	0,355

- a) prihranki, osnovni prihodek, pokojnine
- b) plus javni in privatni transferji
- c) bruto prihodki minus davki.

*G. Therborn, 1991*

Majhne socialne razlike na Švedskem je mogoče ugotoviti in razbrati tudi iz naslednje tabele, v kateri so navedene velikosti, ki kažejo relativno razporejenost prihodkov na potrošniško enoto na Švedskem v letu 1984/1985.

Indeks (fizični delavci) = 100

kmetje	68	samohranilke	100
starši s 3 in več otroki	86	KV/PKV delavci	101
prejemniki socialne pomoči	87	delodajalci, ki delajo	113
nezaposleni	88	nižji beli ovratniki	114
starostni upokojenci	93	vsi beli ovratniki	121
samozaposleni	94	menedžerji	
		v privatnih firmah	149
starejši občani	94	profesionalni poklici	153
predčasno upokojeni			
in dolgo nezaposleni	9	privatni in javni izvršitelji	164
NKV/PKV delavci	99		

Goran Therborn, 1991

Neka druga primerjava rednih letnih prejemkov različnih poklicev na Švedskem pa nam ponuja naslednjo sliko (leto 1986).

	Vsota v švedskih kronah	
	Pred obdavčitvijo	Z odbitkom davka
Vodja v tovarni	200.000	73.000
Univerzitetni profesor	144.000	64.000
Član parlamenta	140.000	62.000
Inženir	120.000	61.000
Mojster za popravilo TV	100.000	62.000
Bančni uslužbenec	84.000	53.000
Policaj	76.890	50.445
Učitelj v osnovni šoli	67.400	45.700
Gradbeni VKV delavec	64.500	44.250
VKV delavec v avtomobilski industriji	62.500	43.250
Blagajnik v samopostrežni	58.200	40.740
Pomivalec posode v restavraciji	52.000	39.000

Sidney Verba in dr. 1987, 122-123

Razmerje med letnimi prejemki VKV delavca v avtomobilski industriji in prejemki vodilnih v tovarnah je na Švedskem 1:7. To isto razmerje je v ZDA 1:23 in na Japonskem 1:16,5 (S. Verba in dr. 1987, 122). Razlike so več kot ogromne.

Švedska je dosegla tudi najboljše rezultate pri enakopravnosti zaposlenih moških in žensk, kar dokazuje naslednje tabela (številke označujejo odstotek mezd in plač žensk v razmerju do mezd in plač moških).

	Mezde v industriji	Mezde v trgovini	Plače v upravi
Švedska	89,5	92,2	92,5
Norveška	85,5	80,6	76,3
Danska	84,6	72,6	-
Finska	76,3	79,3	74,0
Avstralija	79,6	79,6	-
Avstrija	-	69,5	83,9
Francija	79,5	67,5	83,9
Nizozemska	78,0	61,2	-
Nemčija	72,8	67,9	-
Švica	67,5	63,0	78,8
V. Britanija	68,4	56,1	-

*G. Therborn 1991a, 12*

Švedska je na drugem mestu na svetu glede zaposlenosti žensk. Zaposlene ženske predstavljajo 78,6 % od zaposlenih moških. Na prvem mestu je Finska s 87,5 %, v drugih primerih pa ti odstotki znašajo za Nemčijo 56,8 %, Japonsko 60 %, Veliko Britanijo 62 %, ZDA 64,8 %, Francijo 61,7 % itd. (ibid., str. 12).

Rezultat gospodarskega razvoja in socialne politike je na Švedskem zelo majhen odstotek revnih ljudi; glede tega je od nje boljša samo Norveška. To dokazuje naslednja tabela: odstotek revnih glede na celotno prebivalstvo v osemdesetih letih.

Norveška	4,8 %	Francija	8,4 %
Švedska	5,0 %	V. Britanija	8,8 %
Nemčija	6,0 %	Kanada	12,1 %
Finska	7,0 %	ZDA	16,9 %
Švica	8,3 %		

Ta odstotek izraža odstotek ljudi, ki imajo letni prihodek manjši od povprečnega letnega prihodka.

#### *Rezultati na političnem področju*

Razvojni program Združenih narodov je sestavil seznam 40 človekovih pravic in na tej podlagi je bilo 1990. leta opravljeno raziskovanje v 88 državah. Po rezultatih, ki so bili objavljeni v Poročilu o razvoju človekovih pravic 1991. leta (Human Development Report 1991), si Švedska in Danska delita prvo mesto na seznamu tistih, ki spoštujejo človekove pravice. Na Švedskem in na Danskem spoštujejo 38

človekovih pravic od 40 vsebovanih v seznamu. Za njima je Nizozemska s 37 pravicami, sledijo pa Finska, Nova Zelandija in Avstrija, kjer spoštujejo 36 pravic. V vseh ostalih razvitih zahodnih državah spoštujejo okrog trideset ali tudi celo manj kot trideset človekovih pravic (Georg Sorenson 1993, 87).

Na podlagi mišljenja poslovnih ljudi, raziskovalcev in državljanov, neprofitna mednarodna organizacija Transparencz International, s sedežem v Nemčiji, od 1985. leta objavlja seznam držav glede na razširjenost korupcije; pri tem državam daje ocene od 1 do 10. Čim višja je ocena, tem manj je korupcije v tej državi.

Na seznamu za 1998. leto je bila korupcija najmanj razširjena v naslednjih državah:

Danska	10	Kanada	9,2
Finska	9,6	Singapur	9,1
Švedska	9,5	Nizozemska	9,0
Nova Zelandija	9,4	Norveška	9,0
Islandija	9,3	Švica	8,9

*Politika, 24. 09. 1998*

### *Kriza švedskega modela in možnosti*

Švedski model je v osemdesetih letih zašel v krizo. Eden ključnih dejavnikov švedskega modela so bila centralizirana pogajanja in dogovori voditeljev švedskih sindikatov in švedske federacije delodajalcev. Ta federacija je 1983. leta začela sklepati kolektivne pogodbe in se izognila vodstvu konfederacije švedskih sindikatov, 1990. leta pa je enostransko prekinila prakso centraliziranih kolektivnih pogajanj.

Čeprav predstavlja konec centraliziranega kolektivnega pogajanja ogromen problem pri uresničevanju švedskega modela, delodajalci so celo poudarjali, da to pomeni konec švedskega modela, pa švedski model vendarle ni propadel, ker so še naprej delovale druge institucije in dejavniki tega modela.

Švedski sindikati in vladajoča Socialdemokratska delavska stranka niso odstopili od politike vzdrževanja in izboljševanja temeljnih institucij države blaginje.

Večdesetletni razvoj države blaginje je zapustil močan vpliv tako na delodajalce kot na liberalne in konservativne politične sile na Švedskem. V tem smislu je značilno, da nesocialistične vlade v dveh obdobjih, tj. od 1976-1982 in 1991-1995 niso v ničemer bistveno spremenile sistema izboljševanja družbene blaginje. Na Švedskem se niso pojavili voditelji kot sta bila Reagan ali Thatcherjeva.

V sklepih nekega pomembnega primerjalnega raziskovanja o elitah in družbeni enakosti, izpeljanega v osemdesetih letih na Švedskem, v ZDA in na Japonskem, je ugotovljeno, da švedske elite, ki skoraj brez izjeme podpirajo raven enakosti, višjo, kot jo zagovarjajo pristaši najradikalnejšega egalitarizma v ZDA in na Japonskem, jasno izražajo socialni konsenz izoblikovan v več desetletjih, medtem ko najbolj egalitarne skupine v ZDA zastopajo stališče v prid večjega razpona v

osebnih dohodkih, večjim, kot ga zagovarjajo najbolj konservativne skupine na Švedskem (Sidney Verba in dr. 1987, 266, 263).

To pomeni, da imajo najbolj konservativne družbene in politične sile na Švedskem, tj. kapitalisti, menedžerji, konservativne politične stranke, naprednejša stališča glede družbene enakosti, kot pa ustrezne najbolj napredne politične sile v ZDA in na Japonskem, vključno s sindikati.

V začetku devetdesetih let je Švedsko gospodarstvo vstopilo v obdobje izrazite recesije. Bruto narodni produkt je padel z 2,3 % v letu 1989 na 0,4 % v 1990. letu, zatem pa je še naprej padal, 1991. 1,8 %, 1992. 1,2 % in 1993. 1,4 %. Leta 1995 se je padanje ustavilo. Hkrati je naraščal odstotek nezaposlenih, od 1,5 % leta 1989 na 7 % leta 1994.

Po mnenju vidnega švedskega sociologa Gorana Therborna pa gospodarska recesija ni bila strukturalne, pač pa konjunkturne narave. Recesija namreč ni bila rezultat sistema izboljševanja družbene blaginje, pač pa je bila predvsem rezultat treh konjunkturних dejavnikov: razvoja poslovanja v drugi polovici osemdesetih let, ekonomske politike ter vpliva mednarodnih finančnih gibanj.

Glede poslovanja v drugi polovici osemdesetih let je potrebno najprej poudariti špekulativno razširitev kreditov, tako da so se zasebni dolgovi povečali od 80 % bruto narodnega dohodka iz leta 1985, na 140 % v letu 1990, švedske družbe so na veliko kupovale družbe v državah Evropske unije, kar je povečalo zasebne dolgove in prizadelo domači trg ter povzročilo krizo avtomobilske industrije, ki je ne glede na to nastopila tudi v drugih državah.

Glede ekonomske politike velja splošno soglasje, da sta politika deregulacije finančnih operacij, ki jo je začela socialdemokratska vlada konec osemdesetih let, ter način, kako se je vlada borila proti inflaciji, bistveno prispevala k pojavu gospodarske recesije.

Operacije in špekulacije na svetovnem finančnem trgu pa so tretji dejavnik gospodarske recesije na Švedskem v začetku devetdesetih let.

### *Zgodovinski značaj švedske izkušnje*

Rezultati specifičnega političnega, gospodarskega in socialnega razvoja švedske družbe so omogočili in omogočajo, predvsem zaradi boja sindikatov in Socialdemokratske delavske stranke, boljši ekonomski in socialni položaj delovnega prebivalstva in večji vpliv v švedski družbi, kot pa v skoraj vseh drugih razvitih kapitalističnih državah, čeprav na Švedskem ne obstaja institucionaliziran sistem participacije zaposlenih v podjetjih, podoben tistemu v Nemčiji.

Vendar pa se zdi, da se zgodovinski značaj razvoja švedske družbe ne nanaša samo na družbeni položaj delovnega prebivalstva.

Razvoj švedske družbe je pokazal na možnost postopne mirne spremembe kapitalizma od znotraj. Čeprav je švedska družba še vedno utemeljena v odnosih kapitala in njegovi logiki profita in konkurence, pa nekatere bistvene značilnosti njene družbene strukture (predvsem družbena enakost in proces izboljševanja družbene blaginje) in političnega sistema (predvsem razvite demokracije) kažejo, da je to družba, ki ne predstavlja več klasične kapitalistične družbene formacije. Švedski ekonomski zgodovinar Bo Gustafson je poudaril, da je globalni družbeni

sistem, ki nastaja na Švedskem, mogoče opredeliti kot demokratični kolektivistični kapitalizem, ki predstavlja korak k družbi demokratičnega socializma (Ulf Himelstrand 1981, 135).

Avtor tega prispevka je v nekaj esejih teoretično obrazložil zgodovinsko možnost, temeljne značilnosti in možno perspektivo mešane družbe, to je družbe, ki je še vedno utemeljena na kapitalu in njegovi logiki, vendar tudi družbe, ki v svojo celotno strukturo in reprodukcijo vnaša vse več elementov demokratičnega socializma. Gre za neko zgodovinsko prehodno družbo, v okviru katere se oblikujejo nove predpostavke, družbene strukture in subjekti končnega zgodovinskega preseženja kapitalizma. Na podlagi ustrezne empirične argumentacije, ki je predstavljena v tem prispevku, je Švedska opredeljena kot mešana družba v nastajanju (Miloš Nikolič 1996, 1996a, 1996b).

Temeljne značilnosti švedske družbe, ki so predstavljene v tem prispevku, so predvsem rezultat določenega delovanja in boja švedske socialdemokracije. Švedska socialdemokratska delavska stranka je bila od 1932. leta, razen v obdobjih 1976-1982 in 1991-1995, vladajoča stranka in to sama ali v koaliciji, kar je edinstven primer v zgodovini modernih demokratičnih družb.

Švedska socialna demokracija je uspela predvsem zaradi svoje strateške opredelitve in politične prakse, ki nista bili uperjeni neposredno na rušenje kapitalističnega sistema, pa tudi ne na odpravo logike kapitala, pač pa sta težili k vgraditvi elementov socialističnega projekta v družbo, katere gospodarstvo je še naprej temeljilo na kapitalu, sam kapitalistični sistem pa je bil s tem bistveno spremenjen.

Dejansko je bila to, in bo še naprej, dolga in zapletena pot, na kateri se nujno izmenjujejo uspehi in porazi.

Olof Palme je na konferenci socialdemokratske mladine 12.06.1975 socialno demokracijo primerjal s polžem; to metaforo je prevzel od nemškega književnika Gunterja Grassa. Ta metafora kaže na nekatere značilnosti socialne demokracije. Kot je polž počasen, tako je počasno tudi uresničevanje socialno demokratskega projekta, tako kot je mišičasto telo polža zgrajeno, da se lahko prilagodi vsakršnim izboklinam na tleh, tako je tudi socialna demokracija izoblikovana tako, da se lahko prilagaja vsem izboklinam in oviram na svoji poti, tako kot polžu služita njegova dva rožička kot anteni, s katerima preiskuje in izbira smer gibanja, tako mora imeti tudi socialna demokracija svoje antene za orientacijo, tako kot je polž androgen, tj. dvospolnik, tako mora tudi socialna demokracija zajemati tako moške kot ženske.

## Razvoj sindikata in delavske participacije

Razvoj delavske participacije na Švedskem je bil, bolj kot v drugih evropskih državah, najtesneje povezan z razvojem sindikata in socialdemokratske stranke.

Sindikalne organizacije so se začele oblikovati v 70. letih preteklega stoletja. 1880. leta je delovalo že 260 sindikalnih organizacij v podjetjih. Najbolj množična sindikalna organizacija na Švedskem, Združenje sindikatov strojnih delavcev, je nastala 1888. leta. 1898 pa je bila ustanovljena Konfederacija švedskih sindikatov

Landsorganisationen (LO), ki je združevala sindikalne organizacije fizičnih delavcev. Do konca 19. stoletja je bilo ustanovljenih 32 strokovnih združenj (zvez). 1907. leta je bila že tretjina zaposlenih delavcev (moških) sindikalno organiziranih. (Vsi podatki iz Walter Korpi 1980, 60-62.).

1944. leta je bila ustanovljena Konfederacija delavcev belih ovratnikov, Tjänstemännens centralorganisationen (TCO), 1975. pa švedska konfederacija profesionalnih združenj, Centralorganisationen SACO&SR.

Obstoj teh dveh sindikalnih konfederacij kaže, da so na Švedskem pripadniki plavil in belih ovratnikov včlanjeni v dve sindikalni organizaciji. Konfederacijo švedskih sindikatov (LO), sestavljajo skoraj izključno fizični delavci oz. plavi ovratniki. Leta 1974 je bilo v tem sindikatu 89% fizičnih delavcev, sindikat pa je zastopal kar 96 % vseh fizičnih delavcev na Švedskem. Istega leta je bilo v Konfederaciji belih ovratnikov (TCO) vsega 9 % fizičnih delavcev, predstavljal pa je ta sindikat samo 4 % vseh fizičnih delavcev (Walter Korpi 1980, 67).

Švedska ima daleč največji odstotek sindikalno organiziranih delavcev na svetu. 1989. leta je sindikalno članstvo znašalo 85 % vseh zaposlenih in nezaposlenih delavcev (Marino Regini 1992, str. 19). Po nekaterih podatkih iz začetka devetdesetih let, je ta odstotek znašal celo preko 90 %. Zaradi primerjave povejmo, da je bilo leta 1989. sindikalno organiziranih delavcev v Franciji 12 %, v ZDA 16 %, v Nemčiji 33 %, v Italiji 33 %, v Veliki Britaniji 42 % itd.

Švedski sindikati so bili v prvih letih obstoja izrazito usmerjeni h gospodarskim vprašanjem. Z ustanovitvijo Socialdemokratske stranke pa so se z njo najtesneje povezali. Sindikati so bili pravzaprav sploh najpomembnejši dejavnik pri oblikovanju socialdemokratske delavske stranke, od skoraj sedemdesetih organizacij, ki so formirale Socialdemokratsko delavsko stranko, sta bili dve tretjini sindikalnih organizacij (W. Korpi 1980, 61).

Vse do sedemdesetih let tega stoletja so bili sindikati proti aktivnejšemu državnemu reguliranju industrijskih odnosov. Tudi močna, dobro organizirana švedska federacija delodajalcev - SAF, ki je bila ustanovljena leta 1902, je bila prav tako proti neposredni udeležbi države pri reguliranju teh odnosov. Na Švedskem nikdar ni bilo tripartitnih kolektivnih pogajanj.

Paradoksalno je, da je socialdemokratska delavska stranka Švedske, ki je bila od vseh socialdemokratskih strank najdlje na oblasti (prvikrat je sodelovala pri vladanju 1917. leta, prvikrat je osvojila oblast 1920. leta, od 1932. leta do 1998. leta pa samo v dveh štiriletnih mandatih ni bila vladajoča stranka), na samem začetku svojega razvoja proti udeležbi v parlamentu, saj se je bala, da bi kot parlamentarna stranka prenehala biti stranka, ki se bori za interese delavcev (Adam Przeworski 1985, 8).

Od sedemdesetih let preteklega stoletja do tridesetih let tega stoletja je bila Švedska država z največjim številom stavk in drugih industrijskih konfliktov (Misgeld Klaus in dr. (eds) 1992, 73, W. Korpi 1980, 95). Od 1960. do 1989. leta pa je bila po podatkih Mednarodnega biroja dela glede števila delavcev, ki so bili udeleženi v stavkah in industrijskih konfliktih, daleč za Italijo, Finsko, Avstrijo, Veliko Britanijo, Francijo in številnimi drugimi državami (Marino Regini 1992, 105).



*Kaj so glavni razlogi za tako velike spremembe?*

Po vplivni šoli mišljenja v družbenih vedah, šoli logike industrializacije, se število industrijskih konfliktov v industrijsko razvitih družbah zmanjšuje zaradi dveh procesov: razvoja institucij za urejanje konfliktov ter ločevanja industrijskih in političnih konfliktov. Kot tak primer v tem oziru pogosto navajajo prav Švedsko.

Eden od najpomembnejših švedskih sociologov, ki je hkrati angažiran tudi kot ekspert v sindikatu strojnih delavcev, Walter Korpi, opozarja, da sta procesa sicer delovala tudi na Švedskem, vendar pa nista imela ključne vloge. Spremembe ravni industrijskih konfliktov so predvsem rezultat spremembe v razdelitvi virov moči v družbi s prihodom socialdemokratske vlade na oblast 1932. leta in s tem povezanimi spremembami strategije reševanja konfliktov med delavci in delodajalci (W. Korpi 1980, 99, 100).

Delavske stavke konec 19. in v začetku 20. stoletja so vzpodbudile razprave v družbi, in še posebej znotraj sindikatov in organizacije delodajalcev, namreč razpravo o tem, kako zmanjšati število stavk in zagotoviti mirnejši razvoj industrijskih odnosov. Rezultati teh razprav so bili prvi kolektivni sporazumi v nekaterih tovarnah že v devetdesetih letih preteklega stoletja, navkljub odporu delodajalcev. Prvi kolektivni sporazumi na ravni panog so bili sklenjeni 1905. in 1906. leta (Misgeld Klaus 1992, 104).

Naslednja tabela prikazuje odstotek članov sindikatov, ki so delali pod pogoji različnih vrst kolektivnih sporazumov v obdobju od 1908.-1970. leta.

	1908	1915	1936	1940	1950	1960	1970
- sporazumi na državni ravni in panožni ravni	24	42	42	50	61	67	78
- sporazumi na ravni podjetij brez povezave z državnimi in panožnimi sporazumi		38	46	37	31	24	17

*W. Korpi 1980, 97*

1906. leta je bil sklenjen na državni ravni prvi sporazum med sindikati in organizacijo delodajalcev, t.i. decembrski kompromis. S tem sporazumom je sindikat dobil pravico, da deluje znotraj podjetja in se pogaja z delodajalci. S tem dokumentom se je sindikat obvezal, da bo spoštoval izključno pravico delodajalca, da sam sprejema vse odločitve, ki se nanašajo na organizacijo proizvodnje ter gospodarske in personalne politike (sprejemanja in odpuščanja delavcev v podjetju).

Leta 1928 je parlament sprejel nekaj zakonov, ki jih je predložila vlada liberalne stranke, ki je 1926. leta zamenjala socialdemokratsko vlado. S tem zakonom so bili legalizirani pogoji prodaje delovne sile, hkrati pa je zakon prepovedal stavke v obdobju veljavnosti kolektivne pogodbe. Poleg tega je bilo ustanovljeno Sodišče dela, sindikat pa je imenoval svoje predstavnike v to institucijo.

1938. leta sta švedska organizacija delodajalcev - SAF in Konfederacija švedskih sindikatov - LO sklenila Saltsjobadenski sporazum, enega najpomembnejših spo-

razumov dela in kapitala na Švedskem, ki je bil podlaga za vrsto konkretnih sporazumov vse do 1982. leta, ko ga je organizacija delodajalcev SAF prekinila. Ta sporazum je omogočil nadaljni razvoj kolektivnih pogajanj, vendar tako, da so delodajalci še naprej zadržali izključno pravico, da odločajo o vseh vprašanih upravljanja podjetij. Razen tega je sporazum predvidel oblikovanje delavskega sveta v podjetjih, sestavljenega iz predstavnikov uprave podjetja in sindikata.

Neposredno po koncu 2. svetovne vojne je potekala intenzivnejša razprava o industrijski demokraciji in v tem okviru tudi o delavskih svetih v podjetjih. Ta razprava se je končala s kompromisno rešitvijo, organizacija delodajalcev SAF in dve sindikalni konfederaciji, LO plavih ovratnikov in TCO belih ovratnikov, so sklenili nov sporazum o delovnih odnosih, skupna telesa uprave in sindikata v privatnih podjetjih. 1966. leta se je ta sporazum razširil tudi na javna podjetja.

Delavski sveti so imeli izključno posvetovalno vlogo. Za zaposlene, in še posebej za sindikate, so ti pomembni predvsem zato, ker so jim nudili osnovne informacije o poslovanju podjetja. Sindikati, ki sicer niso bili navdušeni pristaši teh svetov, so vendarle poskušali razširiti njihovo vlogo. Z revizijo sporazuma o delavskih svetih 1966. leta, je bila predvidena tudi možnost, da posamezni delodajalec, če to želi, lahko delegira svojo pravico odločanja na določenih omejenih področjih tem skupnim svetom (Goran Brulin 1992, 193).

### *Sedemdeseta leta: ofenziva sindikata*

Bistvena značilnost sedemdesetih let je bila ofenziva sindikata za razširitev sindikalnih in delavskih pravic in okrepitev procesa industrijske demokracije.

Septembra 1971 je Kongres Konfederacije švedskih sindikatov - LO, uvedel novo politiko reform delovnih odnosov, ki se je močno razlikovala od dotedanje politike sindikatov. V posebni deklaraciji o industrijski demokraciji, je LO zahteval aktivno sodelovanje pri reševanju vprašanj v zvezi z upravljanjem podjetij, namesto dotedanjih skupnih posvetovanj.

Na radikalizacijo zahtev sindikatov in ustrezno spremembo njihove politike, je vplivalo več faktorjev.

Prvič, konec 1969. leta so rudarji v državnem rudniku železove rude, sicer zelo dobro plačani, organizirali stavko, in to navkljub kolektivni pogodbi, ki je prepovedovala stavke. Rudarji so protestirali proti nesposobnosti in neodgovornosti državnih organov in sindikalnih funkcionarjev ter zahtevali izboljšanje pogojev dela. 1970. in 1971. leta so bile v mnogih najpomembnejših industrijskih podjetjih, spet navkljub kolektivnim pogodbam, organizirane stavke, ki so jasno nakazale, da upadanje zaupanja članstva v vodstvo sindikata, ki naj ne bi v zadostni meri upoštevalo zahteve članstva in je s tem postavilo pod vprašaj tudi svojo legitimnost. Vodstvo sindikata, toda tudi vodstvo socialdemokratske delavske stranke, je tokrat sprevidelo, da je nujno sprejeti ukrepe, ki bodo povrnili lojalnost in podporo članstva.

Drugič, pojav nelegalnih stavk je vzpodbudil razprave o vlogi sindikata in njegovi centralizirani ureditvi, kot tudi o možnostih spremembe avtoritarnih struktur organizacije dela v podjetjih. Nova levica, ki se je na Švedskem pojavila sredi šestdesetih let, je vključila ta vprašanja v svoje kritične razprave o avtoritarnih druž-

benih in političnih strukturah. Sindikati se tako niso mogli niti smeli izogniti vsem tem vprašanjem, zlasti ker je sindikalna baza začela kritizirati centralizirano odločanje državnih sindikalnih central.

Tretjič, strukturalne spremembe in tehnološke inovacije v podjetjih v šestdesetih letih zaradi uresničevanja hitrejšje gospodarske rasti, so pospešile delovni ritem, mnogim segmentom dela pa odvzele duhovne možnosti in jih spremenile v monotono in utrujajoče delo, z eno besedo, dehumanizirale so delo. Stavke, povečana odsotnost z dela, problemi delovne discipline ipd., so bili jasni pokazatelji delavskega nezadovoljstva. Desetletni razvoj države blaginje, z vsemi svojimi socialnimi prednostmi, je povzročil, da so bili delavci manj pripravljeni sprejeti poslabšanje pogojev dela. Sindikati so vse to registrirali.

Četrtrič, novi mladi delavci so bili tudi glede na svojo izobrazbo, ki je bila celovitejša kot pa pri predhodnih generacijah, posebno kritični do poslabšanja pogojev dela in so zato postavljali radikalnejše zahteve, ki jih sindikat ni smel spregledati.

Petič, radikalizacija zahtev švedskih sindikatov na začetku sedemdesetih let je bila delno tudi posledica vpliva mednarodnega okolja, tako vse bolj organiziranega boja delavcev v Zahodni Evropi kot tudi krepitve študentskega in drugih družbenih gibanj konec šestdesetih let.

Švedski sindikati so bili v času svojega dolgoletnega razvoja najpogosteje proti večjemu državnemu poseganju v delovne odnose. Vendar pa so ob soočenju s potrebo po radikalizaciji svojih zahtev spoznali, da ne morejo te radikalizacije urediti brez podpore ustrezne zakonodaje.

V sedemdesetih letih je parlament na predlog socialdemokratske vlade sprejel nekaj zakonov, ki so okrepili položaj sindikata pri urejanju delovnih odnosov. Splošni cilj teh zakonov je bil vzpodbuditi hitrejši razvoj industrijske demokracije na način, da poleg že obstoječe obveze uprave, da informira sindikat o poslovanju podjetja, ustanovi še institucije, ki omogočajo določeno stopnjo soudeležbe sindikata pri odločanju o posameznih vprašanjih tega poslovanja, predvsem o tistih vprašanjih, ki se nanašajo na zaposlovanje in pogoje dela.

Leta 1972 je bil ustanovljen švedski sklad za pogoje dela z namenom, da bi se le-ti izboljšali.

Pooblastila sindikalnih zaupnikov, zadolženih za varnost pri delu 1974. leta so razširili z zakonskim aktom o uradnem položaju sindikata na delovnem mestu. Zaupniki so dobili pravico, da zaustavijo delo, če ocenijo, da so pogoji dela nevarni za zdravje delavcev. Delodajalci morajo zaupnike redno informirati o vseh vprašanjih, ki so pomembna za varnost pri delu. Sindikalnim zaupnikom je zagotovljena varnost službe in plače, prav tako pa je predvideno nujno izobraževanje za opravljanje funkcije in to v delovnem času. Z zakonskim aktom o predstavljanju zaposlenih v odboru direktorja podjetja, ki je bil sprejet 1972. leta, je bilo predvideno, da v ta odbor v podjetjih, kjer je zaposlenih več kot 100 delavcev, večinski sindikat delegira dva svoja predstavnika, ki pa v odboru nimata pravice glasovanja. Z ustreznim aktom iz 1976. leta je bila takšna praksa predvidena za vsa podjetja, kjer je zaposlenih več kot 25 delavcev. Sindikati niso sprejeli te na novo vzpostavljene oblike delavske soudeležbe z navdušenjem, ker so se bali, da bo lahko resno

ogrozila naravno zoperstavljenost dela in kapitala. Raziskave so pokazale, da ta praksa v glavnem ni povečala vpliva zaposlenih, oziroma sindikata na upravljanje podjetij. Vendar pa je omogočila sindikatom celovitejše informiranje o poslovanju podjetij.

1975. leta so švedska organizacija delodajalcev SAF ter dve sindikalni centrali, konfederacija švedskih sindikatov LO in konfederacija belih ovratnikov TCO, sklenili kolektivni sporazum, na podlagi katerega so nastali skupni gospodarski odbori v podjetjih, ki so bili sestavljeni iz treh predstavnikov sindikatov in treh predstavnikov delodajalcev. Dejavnost skupnih gospodarskih odborov je omogočila sindikatom še popolnejši vpogled v gospodarsko in finančno poslovanje podjetij. S tem sporazumom je bilo omogočeno sindikatom v podjetjih, da na stroške podjetja najamejo stalnega ekonomskega strokovnjaka.

Najpomembnejši zakonski akt, ki je bil sprejet v sedemdesetih letih, tj. akt o skupnem urejanju delovnega življenja, je bil sprejet junija 1976. S tem aktom je bila sindikatom zakonsko zagotovljena pravica kolektivnih pogajanj pri soodločanju o pomembnih vprašanih vodenja podjetja, vključno z vprašanji sprejemanja in odpuščanja delavcev. Vodstvo podjetja se mora obvezno pogajati s sindikati, preden namerava sprejeti odločitve o pomembnejših vprašanih, ki se nanašajo na reorganizacijo oblik in metod proizvodnje, razširitev podjetja, spremembe pogojev dela, prerazporeditve delavcev ipd. Sindikati imajo možnost vpogleda v vse finančne in druge dokumente podjetij. Zelo pomembno je tudi to, da je s tem dokumentom sindikatom dana prioritarna pravica, da v vseh konkretnih primerih interpretirajo dosežen kolektivni sporazum, pravica, ki so jo prej imeli delodajalci.

Z določbami tega zakonskega akta je bil de facto odpravljen 26. člen prvega sporazuma na državni ravni med delodajalci in sindikati, ki je bil sprejet 1906. leta, člen, s katerim so sindikati priznali izključno pravico delodajalcev, da lahko sami sprejemajo vse odločitve o gospodarski in personalni politiki podjetja in organizacije proizvodnje.

Izkušnje iz preteklih let so pokazale, in še naprej kažejo, da je bilo dosledno uresničevanje teh dogovorov, ki so bili sprejeti v sedemdesetih letih, odvisno od treh osnovnih dejavnikov. Prvi je moč sindikalnega gibanja in ustreznost izobrazbenost njegovih aktivistov, drugi dejavnik je politična moč švedske socialdemokratske stranke, tretji pa je konjunktorna gospodarska situacija na Švedskem.

V sedemdesetih letih sta se švedska socialdemokratska delavska stranka in švedska konfederacija sindikatov LO, angažirali pri najradikalnejšem socialističnem projektu v njihovi zgodovini, tj. oblikovanju sklada zajamčenih plač, tako imenovanem Meidnerjevem projektu.

Politika delavske solidarnosti, ki so jo desetletja izvajali švedski sindikati ob vsestranski podpori socialdemokratske stranke, je predpostavljala, da imajo enake kategorije zaposlenih enake mezde v vseh podjetjih ne glede na uspešnost posameznih podjetij. Ta politika je bila določena s centralno kolektivno pogodbo, ki je bila sklenjena na državni ravni med delodajalci in sindikatom. Zaradi takšne politike je velik del uspešnih podjetij, ker je izplačeval mezde, ki so ustrezale povprečni mezdi, ustvarjal določen ekstraprofit. Iz tega je izhajal tvorec projekta sklada zajamčenih plač.

Kongres konfederacije švedskih sindikatov LO je 1971. leta zaupal Rudolfu Meidnerju, enemu najvidnejših švedskih ekonomistov, izdelavo projekta, po katerem naj se ekstraprofit posameznih podjetij, ki je posledica izenačevanja mezd, izkoristi v korist zaposlenih.

V začetku 1975. leta je Meidner sindikatu predložil oblikovanje sklada zajamčenih plač, kongres sindikalne konfederacije pa je ta predlog sprejel 1976. leta.

Po tem predlogu morajo vsa podjetja, ki ustvarjajo ekstraprofit, s tem, da izplačujejo povprečne plače namesto tistih, ki bi jih lahko izplačevale glede na rezultate poslovanja, izdvojiti 20 % tega profita v obliki delnic v sklad zajamčenih plač. Sredstva tega sklada so bila predvidena za investicije, kapacitete, zgrajene s sredstvi tega sklada, pa postanejo kolektivna lastnina delavcev. Dividende delnic sklada bi se uporabile za delavske ustanove, izobraževanje in dopust. S skladom bi upravljali sindikati v imenu vseh zaposlenih. Tako bi vsi zaposleni v 20 do 30 letih postali večinski lastniki v najprofitnejših švedskih podjetjih.

V skupnem dokumentu konfederacije švedskih sindikatov LO in švedske socialdemokratske stranke, ki sta ga ti dve organizaciji predložili za sprejem na kongresu te stranke 1978. leta, so bili opredeljeni naslednji cilji tega projekta: podpora načelom solidarnosti v politiki plač, zoperstavljanje koncentraciji bogastva in moči delodajalcev, krepitev vpliva delavcev v gospodarskem razvoju s pomočjo kolektivne lastnine, prispevek h kolektivnemu varčevanju in oblikovanju kapitala za proizvodne investicije (Ulf Himmelstrand in dr. 1981, 264).

V uvodu tega dokumenta so citirana naslednja stališča iz programa Socialdemokratske delavske stranke, ki je bil sprejet 1975. leta: "Odločitve, ki vplivajo na razvoj celotne države in na življenske pogoje državljanov, so še vedno v pristojnosti nekega ozkega kroga ljudi, ki želijo ustvariti kapitalistični profit. Odločitve v zvezi z usmeritvijo proizvodnje imajo vse bolj daljnosežne in vseobsežne posledice. Zato postaja demokratični nadzor gospodarstva vse pomembnejši. Tudi državno gospodarsko planiranje in lokalne iniciative so zato nujne. Ena od osrednjih nalog socialne demokracije bi zato morala biti usklajevanje planiranja celotnega družbenega razvoja z lokalnimi in individualnimi težnjami (Ulf Himmelstrand in dr. 1981, 263).

Očitno je imel ta Meidnerjev projekt sklada zajamčenih plač osrednje mesto v radikalizaciji socialdemokratske strategije na Švedskem v sedemdesetih letih, radikalizaciji, katere cilj je bil, da še naprej razvije socialno demokracijo na državni ravni in na ravni podjetja.

Po mnenju Ulf Himmelstranda, enega od najvidnejših švedskih sociologov, je bilo oblikovanje in družbenoekonomski vpliv sklada zajamčenih plač velik korak iz welfare kapitalizma v smeri demokratičnega socializma. Walter Korpi je ta predlog ocenil z naslednjimi besedami: "Uresničenje tega predloga, če bo do njega prišlo, bi predstavljalo ključni in odločilni korak k ekonomski demokraciji" (W. Korpi 1984, 451).

Zato ni nepričakovano, če je ta projekt Konfederacije švedskih sindikatov LO in švedske socialdemokratske stranke naletel na močan odpor delodajalcev in meščanskih strank. Kritike meščanskih strank so poudarjale, da ta projekt ogroža tržno gospodarstvo, kapital in interese delničarjev, kot tudi politično demokracijo

in družbeni ter politični pluralizem, hkrati pa so te kritike poudarjale, da se pravice "naroda" in potrošnikov s tem projektom podrejajo delavskim pravicam v proizvodnji. Še posebej ostro so bili kritizirani sindikati, ki so - kot je bilo poudarjeno - podlegli svoji birokraciji itd. (Ulf Himmelstrand 1990, 274, Helen Tsiganou 1990, 36).

Te kritike in žolčne politične razprave o teh vprašanjih so močno vplivale na to, da so socialdemokrati izgubili oblast na volitvah 1976. leta, drugič po letu 1932, čeprav dejansko za manj kot en odstotek glasov.

1982. leta so socialdemokrati ponovno osvojili oblast, leta 1983 je parlament po bučnih razpravah končno sprejel Meidnerjev projekt, navkljub nasprotovanju organizacije delodajalcev in znatnega dela sindikata belih ovratnikov, vendar pa je bila prvotna različica Meidnerjevega projekta dokaj radikalno spremenjena.

Država je ustanovila nekaj regionalnih skladov ter imenovala njihove upravne odbore, čeprav je bilo s prvotnim načrtom predvideno, da bodo sindikati imenovali te upravne odbore. Predvideno je bilo tudi, da bo po sedmih letih davek na ekstraprofit, s katerim so financirani ti skladi, ukinjen.

Po parlamentarnih volitvah 1991. leta, ki so jih socialdemokrati ponovno izgubili, je vlada desnega centra ukinila te sklade, preostala finančna sredstva pa so bila izkoriščena za znanstvenoraziskovalno delo na univerzah ter za posojila nekaterim drugim institucijam.

To je bil konec najradikalnejšega projekta švedske socialne demokracije in švedskih sindikatov po 2. svetovni vojni.

### *Spremembe v osemdesetih letih: ofenziva delodajalcev*

Začetek in razvoj gospodarske recesije, zaostrena konkurenca na svetovnem trgu, ki je posebej prizadela Švedsko, ker je njena proizvodnja predvsem usmerjena na svetovni trg, pa tudi vpliv ekonomskega neoliberalizma, so med drugim povzročili tudi uvedbo fleksibilnih tehnologij, tj. tehnologij, ki lahko hitro, brez večjih problemov, spremenijo asortiman proizvodov, s tem pa tudi fleksibilnejšo (prožnejšo) organizacijo proizvodnje in personalne politike, ki zmanjšuje število stalno (redno) zaposlenih in povečuje število začasno zaposlenih.

Fleksibilnost predpostavlja tudi spremembo izhodišča pogajanj s centralne na lokalno raven in na raven podjetja (Espín Andersen, Gosta 1994, 145). Ta sprememba ravni, na kateri tečejo pogajanja, je povzročila na Švedskem tudi veliko spremembo razvoja industrijske demokracije. Tako imenovani švedski model "države blaginje" in njemu ustrezeni koncept industrijske demokracije, sta bila utemeljena vse do osemdesetih let na centralnih na državni ravni. S tem je sindikat poskušal uresničiti določeno stopnjo in značaj t.i. posredne, predstavniške skupinske participacije v reprodukciji gospodarskih odnosov in v politiki ekonomskega poslovanja, soudeležbe, ki je usmerjena k spremembi odnosov sil v gospodarstvu.

Fleksibilnost je prenesla pogajanja na raven podjetja, namesto posredne skupinske participacije pa je vpeljala neposredno individualno participacijo, ki se je nanašala izključno na tehnološko organizacijo proizvodnje, kot nekakšna humanizacija proizvodnje.



Razen tega je fleksibilnost vpeljala različne plače istih kategorij zaposlenih v posameznih podjetjih, odvisno od gospodarske uspešnosti teh podjetij, kar je bilo v nasprotju z desetletno politiko švedskih sindikatov.

Iniciatorji in nosilci fleksibilnosti, in z njo povezane decentralizacije kolektivnih pogajanj ter uvedbe tehnološka soudeležbe pri uresničevanju proizvodnih nalog, so bili in ostali delodajalci.

Vendar pa je nekatere spremembe, ki jih je sprožila fleksibilnost, do določene mere podprl tudi del sindikalnega članstva. Del sindikalnega članstva je bil namreč vse bolj nezadovoljen s centraliziranimi kolektivnimi pogajanjmi, zlasti zato, ker spremembe zakonov, kot tudi značaja in vsebine kolektivnih pogajanj v korist delavstva v sedemdesetih letih, niso prinesle takšnih rezultatov, kot so jih pričakovali delavci. Razen tega so se švedski sindikati zavedali da sta tehnološko izboljševanje švedske industrije in gospodarska racionalizacija nujni, ker brez tega švedska industrija, ki je izrazito izvozno usmerjena, ne bi mogla biti uspešna v pogojih znatno povečane konkurence na svetovnem trgu. Če pa je to nujno, potem je potrebno v teh procesih tehnološke obnove in gospodarske racionalizacije sodelovati in uresničiti svoj vpliv, so argumentirano poudarjali švedski sindikati.

Za osemdeseta in devetdeseta leta je značilna ofenziva delodajalcev, proti kateri pa se sindikati še niso uspeli najbolje zoperstaviti.

Švedska federacija delodajalcev SAF je poudarjala, da mora fleksibilnost pripeljati do ukinitve švedskega modela. In s takšno usmeritvijo ta federacija tudi deluje. 1983. leta je ustrezno združenje švedskih delodajalcev sklenilo kolektivno pogodbo s sindikatom industrije gradbenih strojev. Konfederacijo švedskih sindikatov pa so zaobšli. S tem se je začel proces dezintegracije centralnih kolektivnih pogajanj, torej ključnega dejavnika švedskega modela. 1990. leta pa je SAF enostavno prekinila prakso centraliziranih kolektivnih pogajanj.

Po pojmovanju SAF-a, na Švedskem in v vseh ostalih državah, institucionaliziran sistem soodločanja in participacije izginja. Predsednik te organizacije, Ulf Laurin, v svoji knjigi *Zbogom korporativizem* trdi, da je prišel čas, da delodajalci v vsakem posamičnem podjetju določajo plače in sklepajo sporazume o delovnih odnosih, ki ustrezajo njihovim potrebam in okoliščinam. Program švedske federacije delodajalcev *Svobodni trg in svobodna izbira* je nastal na podlagi predpostavke, da bo šel razvoj v smeri svobodnega trga z individualizacijo, decentralizacijo in internacionalizacijo kot njegovimi bistvenimi značilnostmi. Švedska federacija delodajalcev je v okviru proslave stoletnice svojega obstoja izdala knjigo *Rast in padeč švedskega modela: delodajalci in industrijski odnosi v zadnjih desetih desetletjih* (Goran Brulin 1992, 208).

Z uresničevanjem decentralizacije kolektivnih pogajanj in racionalizacije proizvodnje, ki je predpostavljala določene spremembe v taylorški organizaciji proizvodnje, so švedski delodajalci poudarjali, da je za uspeh teh procesov nujno, da jih podprejo delavci, to pa zahteva tudi uvedbo dodatne delovne motivacije, a tudi sklepanje bolj ali manj formalnih pogodb z zaposlenimi.

Eno od osnovnih vprašanj, na katero so poskušali odgovoriti delodajalci, je vprašanje, s katerimi subjekti na ravni podjetja je potrebno skleniti pogodbo. Delodajalci so se zavedali, da ne morejo popolnoma izločiti sindikatov zaradi nji-

hove moči in vloge v švedskem gospodarstvu in družbi kot celoti. Vendar pa so v tej novi situaciji poskušali čim bolj zmanjšati vpliv sindikata v podjetju.

Švedsko podjetje Asea (ABB z okoli 30.000 zaposlenimi) je v osemdesetih letih med prvimi ponudilo odgovor na zgoraj opisano vprašanje. To podjetje je namreč začelo s prakso pogodbe s sodelavcem ("coworker agreement"), v švedščini je to: "medarbetar avtal". "Sodelavec" je pojem, s katerim so delodajalci v tem podjetju označevali vse delavce nekega podjetja ne glede na njihove kvalifikacije, stroko in članstvo v sindikalnih organizacijah. Ta pojem je podoben Marxovemu pojmu "celokupen delavec" (Gesamtarbeiter), ki ga Marx opredeljuje kot "kombinirano delovno telo", tj. "kombinirano delovno osebje" ali "družbeno kombinirana delovna sposobnost" (K. Marx, Kapital I, 322, 371, 447 in dr.).

Z uvedbo tega pojma v način kolektivnih pogajanj na ravni podjetja, so delodajalci med drugim zatrjevali, da vertikalna delitev delavcev na različne kategorije in njej ustrezna razdvojenost sindikalnih organizacij, ki predstavlja panožno strukturo sindikatov, ne ustreza več modernim proizvodnim metodam (Goran Brulin 1992, 210). Moderna tehnologija vse bolj združuje različne vrste, s tem pa tudi zaposlene različnih strok v okviru delavnic in podjetij, tako da bolj ali manj razdvojeni strokovni, panožni sindikati, ne morejo več ustrezno in uspešno predstavljati svoje članstvo in zaposlene nasploh.

V podjetjih firme Asea, ABB so sindikati na pobudo uprave podjetja ustanovili odbore, ki predstavljajo "sodelavca", kar pomeni, da predstavljajo vse kategorije zaposlenih in to ne glede na to, ali so sindikalno organizirani ali ne. Uprava firme je dala vsem svojim podjetjem pravico, da samostojno, v skladu s svojimi potrebami in pogoji, sklepajo kolektivne pogodbe s predstavniki "sodelavcev". Ti odbori sicer niso striktno institucionalizirani, čeprav obstaja možnost, da se čvrsteje izoblikujejo kot stalni delavski sveti zaposlenih.

Švedski sindikati še niso, kot se zdi, izoblikovali oziroma razdelali strategijo, ki bi se lahko uspešno zoperstavila ofenzivi švedskih delodajalcev.

## Delavska participacija na Švedskem v devetdesetih letih

Delavsko participacijo na Švedskem v devetdesetih letih predstavljajo:

- predstavniki, tj. zaupniki sindikatov v podjetjih, ki jih imenujejo panožne sindikalne federacije in so partnerji delodajalcev pri soodločanju in kolektivnih pogajanjih;
- kolektivno pogajanje skoraj izključno na ravni podjetja;
- manjšinsko predstavništvo zaposlenih v organih uprave podjetij, ki zaposlujejo več kot 25 ljudi in to po 2 predstavnika in 2 njihova namestnika, ki jih imenuje panožni sindikat, če pa ima podjetje več kot 1000 zaposlenih, panožni sindikati imenujejo v upravo 3 svoje predstavnike in 3 namestnike;
- kolektivno pogajanje na ravni podjetja s "sodelavcem" kot predstavnikom vseh zaposlenih (primer firme Asea - ABB);
- "delegati varnosti" pri delu v podjetjih, ki zaposlujejo od 5 do 50 ljudi; ti delegati



skrbijo za pogoje dela in če ocenijo, da so pogoji dela nevarni za zdravje in življenje zaposlenih, potem lahko zaustavijo ustrezno proizvodnjo;

- komiteji varnosti pri delu v podjetjih, kjer je zaposlenih več kot 50 delavcev, in ki jih sestavljajo predstavniki zaposlenih in uprave; ti komiteji imajo iste pristojnosti in pravice kot "varnostni delegati";

- oblike neposredne participacije (soudeležbe) zaposlenih v tehnoloških procesih in organizaciji dela.

### *Položaj in delo sindikalnih predstavnikov v podjetjih*

Zakon predvideva obstoj sindikalnih predstavnikov v podjetjih, vendar pa ne določa njihovega položaja, izvolitve in pristojnosti; vse to je urejeno z dogovori švedskih sindikatov in delodajalcev, v zadnjih desetletjih pa vse bolj z dogovori na ravni podjetij.

Sindikalni predstavnik je "osebnost, ki jo imenuje organizacija zaposlenih zato, da predstavlja zaposlene pri reševanju vprašanj, ki se nanašajo na njihove odnose z delodajalci, in druga vprašanja, ki so pomembna za sindikalno dejavnost", kot je to opredeljeno v "Aktu o položaju sindikalnih predstavnikov na delovnem mestu", ki je bil sprejet 1974. leta (Evropska komisija 1995, 111).

Dejavnost sindikalnih predstavnikov ne sme obsegati uresničevanja "ciljev regionalnih, znanstvenih, umetniških in drugih neprofitnih dejavnosti kot tudi ne cilje, ki so usmerjeni k oblikovanju združnih, sindikalnih in političnih opredelitev", kot je to opredeljeno v "Aktu o soodločanju pri delu", ki je bil sprejet 1975. leta in dopolnjen 1993. leta (Evropska komisija 1995, 110).

Od 1991. leta sindikalni predstavniki niso nujno zaposleni v podjetju, v katerem zastopajo zaposlene; to funkcijo lahko opravljajo tudi regionalni sindikalni zaupniki, ki jih plačuje sindikat.

Sindikalni predstavniki ne morejo biti odpuščeni zaradi svoje dejavnosti niti kaznovani s spremembo delovnega mesta. V primeru nujnega zmanjševanja delovne sile, ti sindikalni predstavniki ne bodo odpuščeni.

Sindikalni predstavniki, ki so zaposleni v podjetju, imajo pravico do plačane odsotnosti iz službe "v razumnih mejah" zaradi izvrševanja svojih sindikalnih obveznosti. Podjetje plačuje sindikalne predstavnike tudi v času, ko obiskujejo sindikalne šole in tečaje, če je predmet tega izobraževanja pomemben za poslovanje podjetja.

V podjetjih, kjer je zaposlenih več kot 50 delavcev, imajo sindikalni predstavniki pravico, da na račun podjetja angažirajo strokovnjake za posebne potrebe, ki se nanašajo na finančno oziroma ekonomsko poslovanje in varnost zaposlenih.

Podjetje zagotavlja prostore za delo sindikalnega predstavnika. Vsem zaposlenim, ki so člani sindikata, delodajalec dovoljuje pet plačanih ur za udeležbo na sindikalnih sestankih v enem letu, te ure pa se obračunavajo kot nadurno delo, ker sindikalni sestanki potekajo zvečer, izven delovnega časa.

*Pravice in pristojnosti institucije delavske participacije*

Pravice in pristojnosti institucije delavske participacije vključujejo:

- redne informacije
- občasne informacije
- pogajanja
- pogodbe o soudeležbi pri odločanju.

"Delodajalec bo zaposlene, s katerimi je sklenjena kolektivna pogodba, redno obveščal o tem, kako potekajo njegove dejavnosti v zvezi s proizvodnjo in ekonomskim poslovanjem, pa tudi o osnovnih smereh njegove kadrovske politike. Delodajalec mora omogočiti organizaciji zaposlenih možnost vpogleda v knjige, račune in druge dokumente v takem obsegu, ki je nujen, da bi ta organizacija lahko skrbela za skupne interese svojih članov v odnosih z delodajalcem", kot je opredeljeno v "Aktu o soodločanju pri delu", ki je bil sprejet 1976. leta (Evropska komisija 1995, 111).

Na področju organizacije in pogojev dela imajo "varnostni delegati", pa tudi vsi zaposleni, pravico do ustreznih informacij in soudeležbe pri reševanju vprašanj, ki se nanašajo na varnost pri delu, kar je določeno z "Aktom o delovnem okolju", ki je bil sprejet 1977. leta (ibid., 111).

Kar se tiče občasnih informacij, je delodajalec dolžan obveščati relevantno sindikalno organizacijo o svojih namenih, da sklene ali prekine individualno pogodbo o zaposlitvi in da pred tem, ko to izpelje, konzultira to organizacijo. Prav tako je delodajalec dolžan informirati "varnostne delegate", pa tudi vse zaposlene, če namerava spremeniti delovne pogoje ter se mora o tem prav tako posvetovati z njimi, kot je to določeno v "Aktu o delovnem okolju" iz leta 1977 (ibid., 111).

O pravici do pogajanj, je v "Aktu o soodločanju pri delu" prav tako določeno naslednje: "Organizacija zaposlenih ima pravico do pogajanj z delodajalcem o katerikoli zadevi, ki se nanaša na odnose med delodajalcem in katerikoli članom organizacije, če je ta zaposlen pri tem delodajalcu. Delodajalec bo imel ustrezno pravico do pogajanj z organizacijo zaposlenih (ibid., 112).

Ne obstaja pa obveznost, da se sporazum tudi dejansko doseže. Če se sporazum ne doseže, potem zaposleni lahko začnejo s stavko ali pa delodajalec razglasi "lock out", če komisija za pomiritev arbitražna komisija ne uspe zagotoviti kompromisa.

"Preden se delodajalec odloči, da bo izpeljal neko večjo spremembo v svoji dejavnosti, se bo na lastno pobudo pogajal z organizacijo zaposlenih, s katero je povezan s kolektivno pogodbo. Enako bo storil v primeru, ko namerava izpeljati velike spremembe v organizaciji in v pogojih dela...", kot je predvideno z "Aktom o soodločanju pri delu" (ibid., 112).

Delodajalec ne more sprejeti nobene odločitve, dokler trajajo pogajanja, razen v primerih, ko je uresničevanje te odločitve nujno. Pogajanje se mora začeti na lokalni ravni in če se na tej ravni ne doseže sporazum, potem se lahko pogajanja nadaljujejo na centralni ravni.

V primerih, ko je odpuščanje z dela nujno zaradi zmanjšanja obsega poslovanja, je vodilno načelo v vrstnem redu odpuščanja čas zaposlenosti v podjetju, tako da so najprej odpuščeni tisti delavci, ki imajo najkrajšo delovno dobo. To načelo je

mogoče spremeniti glede na finančni položaj in kvalifikacije zaposlenih ipd., kot je to predvideno v "Aktu o varnosti zaposlitve", sprejetega 1982. leta (ibid., 112).

Glede na pogodbo o sodelovanju pri odločanju je mogoče s kolektivnimi pogajanjimi razširiti pravice do sodelovanja pri odločanju o vprašanjih, ki se nanašajo predvsem na organizacijo dela.

### *Manjšinsko predstavljanje zaposlenih v organih privatnih podjetij*

Sindikati imajo pravico, da imenujejo v upravne odbore podjetij, oziroma odbore direktorjev industrijskih podjetij, bank, zavarovalnic in pd., po dva svoja predstavnika in dva namestnika, če imajo te organizacije do 1000 zaposlenih; če pa te organizacije zaposlujejo več kot 1000 zaposlenih, potem sindikati imenujejo v upravne odbore oziroma odbore direktorjev tri svoje predstavnike in tri namestnike. Manjšinsko predstavljanje zaposlenih v upravnih odborih omenjenih organizacij mora biti predvideno s kolektivno pogodbo.

Sindikat, ki predstavlja več kot 80 % zaposlenih, ima pravico, da predlaga dva ali tri svoje predstavnike v upravni odbor oziroma odbor direktorjev. Če noben sindikat v podjetju ne obsega 80 %, potem dva najbolj množična sindikata pošljeta svoje predstavnike v upravni odbor oziroma odbor direktorjev.

Predstavniki zaposlenih v odboru direktorjev oziroma upravnem odboru imajo iste pravice in dolžnosti kot drugi člani odbora, razen v primeru razprav in odločanja pri kolektivnih pogajanjih, pa tudi pri nekaterih drugih vprašanjih, za katera so sindikati posebej zainteresirani.

Z odločitvijo odbora direktorjev je predstavnik zaposlenih v tem odboru lahko imenovan za enega od direktorjev, ki potem sodeluje pri delu izvršnega odbora podjetja in drugih vodstvenih telesih.

## Neposredno sodelovanje v organizaciji tehnoloških procesov

V sedemdesetih letih je Švedska stopila v ospredje držav, ki so dejavno pospeševale motivacijo zaposlenih s humanizacijo proizvodnje.

Delodajalci so bili pobudniki in uresničevalci te dejavnosti tako na Švedskem kot tudi v drugih državah v primeru podobnih dejavnosti.

Humanizacija proizvodnje je sestavni del tehnološke reorganizacije proizvodnje ter s tem povezanih sprememb v industrijskih odnosih, predvsem v organizaciji dela v sestavnih delih podjetja. To predpostavlja redna posvetovanja upravnega aparata in zaposlenih o uresničevanju proizvodnih nalog, to so t.i. krogi kvalitete, in še posebej oblikovanje avtonomnih delovnih skupin, kjer imajo zaposleni pravico in odgovornost, da sami organizirajo uresničevanje bolj ali manj zapletenih proizvodnih nalog.

Mnogi delodajalci nekateri raziskovalci so te tehnološko organizacijske spremembe predstavili kot "gibanje za kvaliteto delovnega življenja" (Frohlich, Dieter in Pekruhl, Ulrich 1996, 79).

Trije osnovni razlogi so za to, da je en del švedskih delodajalcev razvil projekto za humanizacijo proizvodnje:

Prvič, delodajalci so razvili projekte za humanizacijo proizvodnje v času polne zaposlenosti in velikega priliva novih generacij delavcev, ki so bile bolj izobražene kot predhodne generacije. V pogojih polne zaposlenosti so nove generacije mladih ljudi težko sprejemale enoličen in dolgočasen sistem dela na tekočem traku po še vedno prevladujoči taylorški organizaciji dela. Povečale so se odsotnost z dela, psihološke frustracije, nesreče pri delu, profesionalna obolenja, kar vse je vplivalo na produktivnost dela in kvaliteto proizvodnje. Spremembe v tehnologiji in organizaciji proizvodnje so bile neizbežne.

Drugič, v sedemdesetih in osemdesetih letih se je zelo povečala konkurenca na svetovnem trgu, kar je posebej prizadelo švedsko industrijo kot izrazito izvozno usmerjeno. Potrebno je bilo predvsem zmanjšati stroške proizvodnje in izboljšati kvaliteto proizvodov. To pa ni bilo mogoče brez dodatne motivacije za delo zaposlenih, ki je zahtevala večje pravice in odgovornosti zaposlenih pri uresničevanju proizvodnih nalog.

Tretjič, na proces tehnološko organizacijskih sprememb v švedski industriji so vplivale tudi ustrezne spremembe v japonski industriji, predvsem v avtomobilski industriji. Zaradi teh sprememb je namreč japonska avtomobilska industrija dosegla znatno večje poslovne in ekonomske rezultate kot pa avtomobilska industrija v Zahodni Evropi in ZDA. Število ur, potrebnih za izdelavo avtomobila, je na Japonskem skoraj dvakrat manjše kot v ZDA, hkrati pa so zmanjšali število napak za eno tretjino. Na dele, ki jih je treba vgraditi v avtomobil in ki jih proizvajajo druge tovarne, na Japonskem v povprečju ni treba čakati več kot dve uri, medtem ko je za to v Evropi in ZDA včasih potrebno tudi po dva tedna. Kvaliteta japonskih avtomobilov je po splošni oceni višja od kvalitete evropskih in ameriških avtomobilov. Da bi dosegli visoko kvaliteto, evropske avtomobilske tovarne kar 30 % časa, ki ga porabijo za izdelavo avtomobila, namenijo za ugotavljanje in odpravo napak v izdelavi delov in v procesu izdelave avtomobila. Japonske avtomobile je v povprečju lažje sestaviti, kot evropske in ameriške, kar je posledica boljših konstrukcijskih rešitev. Po zamenjavi modela avtomobila, japonsko podjetje potrebuje vsega 4 mesece, da bi ta model vpeljala v normalno množično proizvodnjo z enako produktivnostjo. V ZDA je za to potrebno 5 mesecev, v Evropi pa celo 12 mesecev. Da bi dosegli popolno kvaliteto novega modela, japonsko podjetje potrebuje okoli 40 dni, ameriško 11, evropsko pa celo 12 mesecev. Odsotnost z dela je na Japonskem v avtomobilski industriji okoli 5 % od celotne zaposlene delovne sile, medtem ko ta odstotek v evropski avtomobilski industriji znaša tudi do 25 % itd. (Frohlich, Dieter in Pekruhl, Ulrich 1996, str. 80).

Eden od najpomembnejših dejavnikov teh znatno boljših japonskih rezultatov v proizvodnji avtomobilov so, po mnenju mnogih delodajalcev kot tudi ustreznih raziskovalcev, industrijski odnosi v japonskih tovarnah avtomobilov, predvsem sistem delovnih skupin, ki je najbolj razvit v tovarnah firme Toyota.

V ustrezni literaturi najdemo primerjalne analize osnovnih značilnosti delovnih skupin v avtomobilskih podjetjih, ki so pokazale na zelo velike razlike med njimi:

- Udeležba v delu delovnih skupin je v Volvu in v švedski industriji nasploh pro-

stovoljna, delavci pa te skupine oblikujejo sami, medtem ko v Toyoti delovne skupine oblikuje uprava podjetja, sodelovanje v njih pa je obvezno.

- Na Švedskem so delovne skupine sestavljene iz različnih strokovnih kategorij zaposlenih, medtem ko v Toyoti sestavljajo te skupine zaposleni iste strokovne kategorije.

- Delovne naloge delovnih skupin so na Švedskem celovite, na Japonskem pa ne.

- Na Švedskem delo v okviru delovnih skupin ni podrejeno ritmu strojev, na Japonskem je.

- Avtonomija delovnih skupin je na Švedskem velika, na Japonskem pa zelo zožena.

- Delitev dela v okviru delovnih skupin je na Švedskem prostovoljna, na Japonskem pa jo določa upravni aparat.

- Sestavo delovne skupine na Švedskem določajo zainteresirani delavci, na Japonskem pa uprava podjetja.

- Vodje delovnih skupin na Švedskem izbirajo člani delovne skupine, na Japonskem pa jih postavlja uprava (Frohlich, Dieter in Pekruhl, Ulrich 1996, 7-8, 86).

Te velike razlike so nedvomno tudi posledica ustreznih zgodovinskih, pravzaprav civilizacijskih in demokratičnih tradicij.

Trije švedski raziskovalci, ki so na začetku devetdesetih let obiskali devet japonskih tovarn avtomobilov, so ne brez razloga v svojem poročilu poudarili, da je v teh tovarnah "kvazi vojaški tovarniški režim", ki še vedno uresničuje Taylorovo paradigmo delovne organizacije (Goran Brulin 1992, 203).

O uresničevanju humanizacije proizvodnje na Švedskem in o ocenah rezultatov teh projektov pričajo nekatera raziskovanja.

Rezultati intervjuja iz 1986. leta predstavnika uprave švedskih podjetij (velikih, srednjih in majhnih), uresničenega 1991. leta, so pokazali, da se v 62 % javnih in 53 % zasebnih podjetij redno izvajajo posvetovanja z zaposlenimi o uresničevanju delovnih nalog. Razgovori predstavnikov upravnega aparata z zaposlenimi o razvoju podjetja, so zajeli v zasebnih podjetjih 95 % belih ovratnikov in 65 % plavih ovratnikov. V istem intervjuju je bila merjena tudi stopnja humanizacije proizvodnje in to z lestvico od 0 do 9, pri čemer je 9 pomenila najboljše rezultate procesa humanizacije proizvodnje. 2,2 % švedskih zasebnih podjetij je po tem raziskovanju razvrščenih v kategorijo 9, v kategoriji 7 in 8 pa najdemo okoli 33 % švedskih zasebnih podjetij.

V enem raziskovanju "kvalitete delovnega življenja" iz 1992. leta, ki je zajelo 2.000 oseb v 249 švedskih firmah, je 72 % zaposlenih odgovorilo, da se je v zadnjih treh letih njihovo delo obogatilo z večjo odgovornostjo, 63 % zaposlenih pa je odgovorilo, da je njihovo delo postalo bolj kvalificirano. 5,2 % belih ovratnikov in 40 % plavih ovratnikov je bilo zadovoljnih s tem, kar so dobili z uresnitvijo projekta humanizacije proizvodnje (Frohlich, Dieter in Pekruhl, Ulrich 1996, 180, 181). Glede pomembnejših rezultatov pri povečanju produktivnosti pa ustrezna raziskovanja niso pokazala jasnih in nedvoumih rezultatov.

## LITERATURA

- Brulin, Goran. 1992. "Sweden: Joint Councils under Strong Unionism"; in: Joel Tagers and Wolfgang Streeck (eds.), *Works Councils*, The University of Chicago Press
- Esping-Andersen, Gosta. 1994. "The Emerging Realignment Between Labour Movements and Welfare States"; v knjigi: Marino Regini (ured.) *The Future of Labour Movements*, Sage Publications Ltd, London
- Frohlich, Dieter in Pekruhl, Ulrich. 1996. *Direct Participation and Organisational Change. Fashionable but Misunderstood*, Loughlinstown Co. Dublin
- Himmelstrand, Ulf, Ahrne, Goran, Lundberg, Leif in Lundberg Lars. 1981. *Beyond Welfare Capitalism*, Heinemann Educational Books Ltd, London
- Keynes, John Maynard. 1956. *Splošna teorija zaposlenosti, obresti in denarja*, Kultura, Beograd
- Korpi, Walter. 1980. *The Working Class in Welfare Capitalism*, Routledge and Kegan Paul, London
- Korpi, Walter. 1984. "Delavski razred v kapitalizmu blaginje", *Marksizem v svetu*, 10-11 & 1984, Beograd
- Misgeld, Klaus, Molin, Karel, Amark, Klas. 1992. *Creating Social Democracy (A Century of the Social Democratic Labour Party in Sweden)*, The Pennsylvania State University Press
- Przeworski, Adam. 1985. *Capitalism and Social Democracy*, Cambridge University Press, Cambridge (UK)
- Regalia, Ida. 1994. "Italy: The Costs and Benefits of Informality"; V: Joel Rogers in Wolfgang Streeck, *Workers Councils*, The University of Chicago Press
- Regini, Marino. 1994. *The Future of Labour Movement*, Sage publications Ltd. London
- Therborn, Goran. 1991. "Sweden Competitive Welfare"; v knjigi: A. Pfaller and all (eds.), *Can the Welfare State Compete?* Macmillan, Basinstoke
- Therborn, Goran. 1991a. *The Nordic Pattern. On Perspective on Social Possibilities*; referat na mednarodni konferenci "The Efficient Society Competition, Cooperation, and Welfare" - Budapest, September 20-22, 1991
- Therborn, Goran. 1995. *European Modernity and Beyond*, Sage Publications. London
- Verba, Sidney and all. 1987. *Elites and the Idea of Equality. A Comparison of Japan, Sweden and the United States*, Harvard University Press, Cambridge, Ma
- European Commission. 1996. *Social Europe. Employee Representatives in Europe and Their Economic Pregoratives*; Supplement 3 & 1996, Bruxelles