

II NEOKORPORATIVISTIČNA REGULACIJA INDUSTRIJSKIH ODNOSOV?

UDK: 331.105.6(497.12)

NEOKORPORATIVIZEM IN SINDIKALNI PLURALIZEM

Miroslav Stanojević

Na Slovenskem se neokorporativni institucionalni aranžmaji, predvsem formalno centralizirana kolektivna pogajanja in sistem soodločanja, kombinirajo s spolitiziranim sindikalnim pluralizmom. Ta kombinacija ima močne neoliberalne učinke, saj povzroča šibkost kolektivnih pogajanj na nacionalni ravni ter prestavljanje njihovega težišča na nivo podjetij. Pod tovrstnim pritiskom se na Slovenskem oblikuje dualni sistem industrijskih odnosov. Ključne značilnosti tega sistema bodo tako neoliberalne kot tudi šibke neokorporativne regulacije.

sindikati, sindikalni pluralizem, neokorporativizem, neoliberalizem, mikrokorporativizem, kolektivna pogajanja, regulacija konfliktov

The neocorporate institutional arrangements, formally centralized collective bargaining and codetermination system, are combined with politicised trade union pluralism in Slovenia. Causing weakness of the bargaining system on the national level on the one hand, and inducing emphasis on enterprise bargaining on the other, this combination has strong neoliberal effects. Under this pressure, a dual industrial relations system is forming in Slovenia. The main features of this system will be neoliberal as well as weak neocorporative regulations.

trade unions, trade unions pluralism, neocorporatism, neoliberalism, microcorporatism, collective bargaining, regulation of conflicts

Uvod

Sodeč po sistemu formalno centraliziranih kolektivnih pogajanj, poskusih institucionaliziranja tripartitnega sporazumevanja in tudi vpeljave sistema soodločanja na ravni podjetij¹ je neokorporativizem² zaželjena oblika integriranja velikih civilno-družbenih interesov na Slovenskem. Ključni akterji družbenih sprememb očitno ocenjujejo, da bodo prav neokorporativistične regulacije

slovenski družbi zagotovile zadostno stopnjo socialne, politične in gospodarske stabilnosti v obdobju tranzicije v 'socialno tržno gospodarstvo'.

Ali na Slovenskem, ob tovrstni neokorporativistični naravnosti vplivnih akterjev družbenih sprememb, sploh obstajajo vsi nujni pogoji neokorporativističnih regulacij?

Temeljni pogoj neokorporativizma je jasna izdiferenciranost civilne družbe in države, ekonomije in politike. Če v tem kontekstu delujejo 'korporativne', tj. visoko centralizirane in koncentrirane interesne organizacije dela in kapitala, ki so zasidrane v strukturo civilne družbe, obenem pa vpete v strukturo vladnega odločanja, potem govorimo o **neokorporativizmu**. Neokorporativne organizacije so **avtonomne** organizacije, saj navkljub vključevanju v procese vladnega odločanja ostajajo primarno organizacije **ekonomskih** interesov velikih civilno-družbenih skupin. Konflikti, ki jih te organizacije generirajo in regulirajo, so, tudi ob intenzivnem državnem posredovanju, po definiciji **nepolitični**; ne fuzionirajo se z drugimi oblikami družbenih konfliktov; zaradi tega se jih tudi da 'institucionalno izolirati' (Dahrendorf, 1959). V kontekstu razločenosti ekonomije in politike določajo organizacije dela in kapitala - ker so v tem okolju pač primarno organizacije **ekonomskih** interesov - državnemu intervencionizmu specifično ekonomske interesne koordinate: inducirajo **ekonomski** državni intervencionizem. Na ta način sprožajo te organizacije procese diferenciacij in specializacij (znotraj) državnega aparata in državne politike. Rezultat teh procesov je selektivni, **racionalizirani** državni intervencionizem, ki zagotavlja visoko stopnjo regulativnosti in stabilnosti gospodarskega subsistema tudi v razmerah rastoče kompleksnosti moderne družbe. V teh razmerah prav z neokorporativističnimi prijemi 'sprovočirani' specializirani državni intervencionizem razbremenjuje politični subsistem družbe: utrjuje ekonomijo za razliko od politike. **Neokorporativizem, ki je utemeljen na razliki med ekonomijo in politiko, je organizacijska oblika reproduciranja te razlike.** Ker pa je razlika med politiko in ekonomijo ključna predpostavka liberalne demokracije, je neokorporativizem očitno **kompatibilen** z liberalno demokracijo. Celo več: je pogoj njenega ohranjanja v kontekstu zvišane kompleksnosti moderne družbe.

V nasprotju z neokorporativizmom je temeljni pogoj **korporativizma** fuzioniranost civilne družbe in države, ekonomije in politike. V tem kontekstu so velike, centralizirane organizacije dela in kapitala po definiciji neavtonomni, paradržavni mehanizmi - nekakšne ekonomsko-politične 'dvoživke', ki s sinhronizacijo industrijskih in političnih konfliktov sprožajo 'neselektivni' državni intervencionizem: inducirajo (in reproducirajo) politizacijo in poddržavljenje družbe, fuzioniranost države in družbe. **Korporativizem, ki je utemeljen na fuzioniranosti države in družbe, je organizacijska oblika reproduciranja te fuzioniranosti.** Ker pa fuzioniranost države in družbe onemogoča strukturiranje liberalne demokracije, se liberalna demokracija in korporativizem očitno medsebojno izključujeta. **Strukturiranje korporativnih ekonomsko-političnih 'dvoživk' liberalno demokracijo spodnaša, korporativizem pa jo ukinja.** Tako opredeljen korporativizem se nanaša na reprodukcijo - znotraj modernosti pa na protimoderno tendenco 'obujanja' - tradicionalne skupnosti; je **tradicionalni korporativizem**.

Ali je aktualne regulacije industrijskih odnosov na Slovenskem sploh možno brati v terminih (tradicionalnega in/ali neo) korporativizma? Do odgovora na to vprašanje se je mogoče prebiti skozi vpogled v osnovne značilnosti slovenskega sindikalnega prizorišča.

Vnaprej lahko rečem, da je ključna značilnost slovenskega sindikalnega prizorišča **politično inspirirani (spolitizirani) sindikalni pluralizem**.³ V tem tekstu se bom omejil na analizo interakcij tovrstnega sindikalnega pluralizma in neokorporativistično naravnanih institucionalnih aranžmajev. Skušal bom ugotoviti, kakšne so implikacije tega kombiniranja. Kakšen tip reguliranja industrijskih odnosov imamo na Slovenskem? Kakšna regulacija bo prevladovala v prihodnosti?

V prvem delu teksta bom natančneje opredelil pglavitne značilnosti sindikalnega pluralizma na Slovenskem. V nadaljevanju bom ob pomoči dveh obrazcev regulacije industrijskih konfliktov predstavil neokorporativni in neoliberalni model reguliranja industrijskih odnosov, v tretjem delu pa bom orisal pglavitne institucionalne aranžmaje (centralizirana kolektivna pogajanja, soodločanje), ki naj bi zagotavljali učinkovito neokorporativistično regulacijo industrijskih odnosov na Slovenskem. **Moja teza je, da imajo neokorporativni institucionalni aranžmaji v kombinaciji s sindikalnim pluralizmom (s kakršnim se srečujemo v Sloveniji) močne neoliberalne učinke.**⁴ Neoliberalne regulacije industrijskih konfliktov predstavljajo (in bodo predstavljale) pomembno značilnost industrijskih odnosov na Slovenskem.

1. Sindikati

1.1. Sindikati in neokorporativizem

Evropski neokorporativistično naravnani sindikati so neodvisni od političnih strank, niso pa ideološko in politično nevtralni: praviloma gravitirajo (so ideološko sorodni) socialni demokraciji.⁵ Vsi so enotne, dobro organizirane, visoko centralizirane ter koncentrirane organizacije. Sindikalno prizorišče v vzorčnih primerih neokorporativizma praviloma koordinira **ena krovna, nacionalna organizacija (konfederacija) sindikatov**.⁶ Enotna, centralizirana sindikalna struktura je v pozitivni korelaciji z visoko stopnjo avtoritete teh nacionalnih sindikalnih central (krovne organizacije); to je ključni pogoj neokorporativne učinkovitosti sindikatov oz. njihovega uspešnega delovanja znotraj neokorporativističnih institucionalnih aranžmajev.

Stopnja sindikaliziranosti delavcev je v primeru neokorporativistično naravnanih sindikatov praviloma visoka, najmanj nadpolovična (več kot 50%).⁷ Izjema je nemški sistem 'dvotirnega' predstavljanja delavskih interesov, v katerem nižjo stopnjo formalne sindikaliziranosti kompenzira sistem soodločanja.

Evropski sindikati niso v vseh primerih izjemno centralizirane in koncentrirane interesne organizacije. V vseh primerih šibkejše centralizacije in koncentracije sindikatov so tudi neokorporativistični aranžmaji praviloma šibki in sfragmentirani, pogosto pa se nadomeščajo z alternativnimi, neoliberalnimi regulacijami. Primer manj centraliziranih sindikatov so sindikati v Veliki Britaniji: ključna značilnost te sindikalne 'scene' je multi-sindikalizem, varianta nepolitičnega sindikalnega pluralizma, ki izvira predvsem iz poudarjenega sindikalnega 'sekcionalizma'.⁸ Britanski multi-sindikalizem se manifestira tudi na mikronivoju, kjer lahko v istih podjetjih delujejo različni, tudi medsebojno konkurenčni sindikati (Turner, 1962). Primerjalne študije kažejo, da imajo britan-

ski sindikati, navkljub pogostim medsebojnim 'demarkacijskim' sporom, močne organizacije na mikronivoju (Hancke, 1993: 599).

Na jugu Evrope in v Franciji se pojavlja politično in ideološko sfragmentirana sindikalna 'scena'. Na francoskem sindikalnem prizorišču dominirajo levo usmerjeni sindikati, ki so bolj kot drugod osredotočeni na neposredno politično delovanje (Bean, 1985: 27). Na ravni podjetij sindikati praviloma ne dojemajo sklenitve pogodb kot svoje osrednje naloge. Nasprotovanje managementu, kombinirano s političnim delovanjem, je bolj poudarjena značilnost njihovih strategij (ibidem: 40-41). Sindikati delujejo opozicijsko, so nekooperativni.⁹ Celotno sindikalno prizorišče v Franciji je močno ideološko in politično razdeljeno. Ideološko in politično izdiferencirani sindikati so organizirani po panožnem načelu - to pomeni, da ima vsaka konfederacija v vsaki industriji (panogi) svoj nacionalni sindikat. Implikacija tovrstne strukturiranosti sindikatov je sindikalni pluralizem na ravni podjetij: znotraj podjetij lahko delavci izbirajo med sindikati, ki se medsebojno razlikujejo po političnih in ideoloških orientacijah. Sindikalne organizacije v podjetjih so v Franciji primerjalno izjemno šibke (Hancke, 1993: 599).

1.2. Sindikalni pluralizem na Slovenskem

Pri nas je 60% delovno aktivnega prebivalstva včlanjenih v sindikate; to je, primerjalno, dokaj visoka stopnja sindikaliziranosti delovne sile (Tabela 1).¹⁰

Tabela 1 Primerjava stopenj sindikaliziranosti (v %)

Švedska*	95
Avstrija*	61
Slovenija	60 (ocena)
UK*	52
Nemčija*	42
Francija*	28

* Podatki se nanašajo na leto 1985. Vir: Jackson, 1991.

Na Slovenskem imamo štiri 'krovne' sindikalne organizacije: ZSSS, KNSS, K-90 in PERGAM. Med temi organizacijami sta največji ZSSS, ki pokriva približno polovico (48%) sindikalno organiziranih delavcev, ter ZSSS-ju ideološko in politično konkurenčni KNSS, v katerem je 11% vseh sindikaliziranih delavcev. Preostalo članstvo pokrivajo avtonomni sindikati v posameznih družbenih dejavnostih in državnih organih, druge centrale ter številni samostojni sindikati na ravni podjetij.

Slovensko sindikalno prizorišče je očitno močno sfragmentirano. Najpomembnejša razsežnost te fragmentacije in najbrž tudi najpomembnejši dejavnik drugih oblik fragmentiranja (sindikalnega sekcionalizma, avtonomnega 'podjetniškega' sindikalizma) je politična polarizacija sindikatov. Ta polarizacija nedvoumno poteka po črti polarizacije slovenskega političnega prostora. Politični pluralizem je pri nas sproduciral sindikalno-politični pluralizem.

Tovrstna pluralizacija sindikatov je opazna tako na makro kot na mikroravni sindikalnega delovanja. Vodstvi dveh največjih central (ZSSS-ja in KNSS-ja) sta politično in tudi kadrovsko navezani na dva tabora slovenske politike.¹¹ Ta povezava se izraža v tekmovalnosti dveh central, ki ima zunajsindikalne, strankarske vire, in tudi značilnosti aktualnih medstrankarskih diferenciacij. Ob tem se ideološka in politična polarizacija sindikatov pojavljata tudi brez eksplicitnih strankarskih spodbud, najintenzivneje ob množičnih protestnih shodih.¹² Ta, v drugih kontekstih sicer legitimna in 'normalna' sindikalna protestna akcija je na Slovenskem obremenjena z nekakšno 'presežno političnostjo'. Sindikati, ki protestnih shodov ne organizirajo namreč ocenjujejo, da je 'v ozadju' tovrstnih shodov zmeraj nekaj več od tistega, kar eksplicitno izražajo. Ta značilnost sindikalnih protestnih shodov razkriva posebnost konteksta, v katerem delujejo slovenski sindikati: ta kontekst je političen. Spolitiziranost sindikalne 'scene' pa pomeni, da imamo pri nas nizko stopnjo dejanske institucionalne izolacije industrijskih konfliktov.

Na mikronivoju, posebej v primeru večjih podjetij, se sfragmentirano sindikalno prizorišče običajno manifestira v obliki konkurenčnega, politično inspiriranega sindikalnega dualizma. V podjetjih običajno prevladuje ena večja sindikalna organizacija (pretežno ZSSS), ob njej pa se pogosto pojavljajo manjšinske organizacije (običajno KNSS).¹³ Profesionaliziranost sindikalnih zaupnikov v večjih industrijskih organizacijah ter visoka stopnja sindikaliziranosti delavcev kažeta, da so (večinske) sindikalne organizacije v slovenskih podjetjih (primerjalno) dokaj močne.

Znotraj predstavljenih splošnih značilnosti slovenskega sindikalnega prizorišča so razpoznavni določeni nastavki tako tradicionalno korporativističnih kot tudi neokorporativističnih struktur. Stopnja sindikaliziranosti je na Slovenskem visoka, kar je razmeroma ugodno izhodišče za oblikovanje neokorporativnih aranžmajev. Drugi pomemben endogeni nastavek neokorporativizma pri nas je tudi centrala, ki pokriva približno polovico celotnega sindikalnega članstva.

Zaradi nizke stopnje medsebojne institucionalne izolacije industrijskih in političnih konfliktov pri nas še zmeraj obstajajo predpostavke strukturiranja tradicionalnega korporativizma. Ker pa je pod vplivom političnega pluralizma celota monolitnih, korporativnih sindikatov iz obdobja socializma sfragmentirana ter prevedena v spolitizirani sindikalni pluralizem, je tradicionalni korporativizem pri nas, vsaj v razpoznavnih oblikah, z enim samim ideološkim predznakom, malo verjeten. Sindikalni pluralizem je spodnesel (možnost) tradicionalnega korporativizma.

S tem na Slovenskem še zdaleč niso dosežene nekatere bistvene predpostavke neokorporativizma: sindikalni pluralizem, ki je spodnesel tradicionalni korporativizem, nikakor ni ugodna predpostavka neokorporativizma, saj onemogoča koncentracijo in centralizacijo moči sindikatov, na kateri je neokorporativizem utemeljen. Pod pritiskom politične pluralizacije se je slovenska sindikalna 'scena' izvila iz objema tradicionalnega korporativizma, istočasno pa je zaradi lastne politične spluraliziranosti o(b)stala pod nivojem (akterja) neokorporativizma. Zaradi tega lahko rečemo, da je spolitizirani sindikalni pluralizem (ki spodnaša tradicionalni korporativizem ter istočasno onemogoča neokorporativizem) točka, v kateri se izražajo vse specifično tranzicijske pomanjkljivosti osnovnih predpostavk neokorporativizma na Slovenskem.

2. Regulacije konfliktov

Ključni vir konfliktov na ravni podjetij v moderni industrijski družbi je distribucija dohodkov med delojemalci in delodajalci (Hyman, 1989: 92-93). Drugi najpogostejši vir konfliktov je negotovost zaposlitve, ki je tržno-racionalnemu delovanju delodajalcev imanentna: delavci so v tržnem sistemu zaposleni le tedaj, ko je to s stališča podjetij profitabilno (ibidem: 93). Tretji vir permanentnih konfliktov v industriji je dvojni kontrolni mehanizem (Offe, 1985: 24) v proizvodnji: struktura managerske kontrole je osredotočena na optimalno ekonomsko utilizacijo delovne sile, kontrola, ki jo v proizvodnji ohranja prodajalec delovne sile¹⁴, pa na omejevanje te utilizacije.

V družbah, v katerih obstaja multisindikalizem in/ali sindikalni pluralizem, se na ravni podjetij praviloma pojavlja medindikalna konkurenca. Tudi ta konkurenca je pogosto dejavnik (stopnjevanja) konfliktov v industriji (Turner, 1962).

Ker institucionalna izolacija industrijskega konflikta vpliva na spremembo manifestnih konfliktov v družbi, ključnih virov konfliktov v industriji pa ne odpravlja (Dahrendorf, 1959: 267-272), ostajajo konflikti v industriji tudi po njihovi institucionalni izolaciji pereč problem industrijskih odnosov. Zaradi tega je tudi institucionalno izolirani industrijski konflikt predmet nadaljnjih kompleksnih regulacij. Za potrebe analize bom te regulacije **institucionalno izoliranega industrijskega konflikta** opredelil v terminih dveh idealnih tipov ali modelov. Prvi model bo povzel značilnosti regulacij industrijskih konfliktov v neokorporativizmu, drugi pa tiste značilnosti reguliranja konfliktov, ki so bolj v ospredju v neoliberalnem kontekstu.

2.1. Neokorporativistični model regulacije industrijskih konfliktov

Sistem **centraliziranih** kolektivnih pogajanj, ki implicira obstoj visoko centraliziranih in koncentriranih interesnih organizacij dela in kapitala, je **nujna** predpostavka neokorporativizma. Če v terminih 'korporativne metafore' rečemo, da je ekonomski tripartizem 'glava', potem je sistem centraliziranih kolektivnih pogajanj 'hrbtenica' celotnega neokorporativističnega aranžmaja. Vendar samo razmerje neokorporativistične 'glave' in 'hrbtenice' to - v primeru interesnih organizacij dela in kapitala sicer uporabno - metaforo odločno presega. Centralizirana kolektivna pogajanja lahko namreč delujejo tudi brez ekonomskega tripartizma. Če v določeni družbi obstajajo centralizirana kolektivna pogajanja brez neokorporativnega tripartitnega 'zaključka', potem lahko govorimo o ugodnih razmerah za oblikovanje neokorporativizma, ki jih je mogoče interpretirati tudi v terminih 'šibkega neokorporativizma'. Če pa v določeni družbi centraliziranih kolektivnih pogajanj ni, potem tudi neokorporativni aranžma v tej družbi ni možen, vsaj ne v svoji močni, razviti varianti.

Delovanje sistema centraliziranih kolektivnih pogajanj (brez katerega neokorporativni aranžma ni možen) je preprosto: centralna pogajanja se materializirajo v **okvirni sporazum** - splošno kolektivno pogodbo, ki določa raven rasti 'stroškov dela' za predvideno obdobje. Centralne pogodbe se praviloma dopolnjujejo s panožnimi (industrijskimi) pogodbami, v okvirih določil

panožnih pogodb pa potekajo pogajanja med podjetji in lokalnimi sindikati, ki dokončno aplicirajo pogodbe na posameznike.

Znotraj neokorporativističnega modela so stavkovne aktivnosti delavcev sindikalno centralno regulirane in koordinirane. Te akcije so strogo v funkciji izvajanja pritiskov na delodajalce in vlado; so v funkciji doseganja ciljev sindikatov v kolektivnih pogajanjih in tripartitnem sporazumevanju. Takšno funkcionaliziranje stavk zagotavlja (in potrjuje) visoko stopnjo avtoritete sindikalnih central; to je nasploh ključni pogoj učinkovitosti neokorporativistične regulacije industrijskih konfliktov. Centralizacija kolektivnih pogajanj (ter njej ustrezna centralizacija stavkovnih aktivnosti) močno vpliva na frekvenco stavk (Clegg, 1976: 82, 118): stopnja centralizacije pogajalskih struktur je (skorajda) obratno sorazmerna številu stavk. Po sklenitvi pogodb se vzpostavlja industrijski mir, kar je sploh eden ključnih pogojev, da se delodajalci vključujejo v centralizirana kolektivna pogajanja. Spoštovanje pogodb temelji na avtoriteti akterjev pogajanj, zagotavlja pa se tudi z zakonskim sankcioniranjem pogodb. **Podpisane kolektivne pogodbe se spoštujejo.**

Sistem centraliziranih kolektivnih pogajanj se praviloma kombinira s sistemom delavskega soodločanja na mikronivoju. Vzorčen primer tovrstnega 'dvostranskega' sistema industrijskih odnosov, jasne razločenosti dveh ravni neokorporativnih regulacij, je nemški sistem industrijskih odnosov.

Ključne institucije nemškega sistema delavskega soodločanja so svet delavcev, predstavništvo zaposlenih v nadzornem odboru podjetja ter inštitut delavskega direktorja.¹⁵ Osrednja institucija soodločanja, svet delavcev, je ekstremno legalistično telo, ki zavzema nekakšno vmesno pozicijo med upravo podjetja na eni ter sindikatom na drugi strani (Offe, 1985: 161). Člane sveta delavcev volijo vsi zaposleni, na teh volitvah pa praviloma zmaga DGB, ki je tudi edini sindikat v podjetju. Sveti delavcev imajo dokaj široko definirane pravice do soodločanja o vprašanih, ki neposredno zadevajo interese delavcev (delovni čas, dopusti, implementacija tarifnih pogodb) in so zakonsko obvezani sodelovati z delodajalcem 'v najboljšem interesu firme'. Takšna konstruktivna naravnost svetov delavcev je še implicitno zavarovana z zakonskimi določbami, ki tem svetom onemogočajo konfrontacijo z upravo podjetja: v nemškem sistemu sveti delavcev preprosto **nimajo** pravice do organiziranja industrijske akcije.

Tako definirana osrednja institucija mehanizma soodločanja je predvsem zagotavljala agregacijo interesov v podjetjih oz. integracijo, interesno prilagajanje dela in kapitala na mikro nivoju. Sindikate, ki so se za razliko od svetov delavcev ukvarjali s kolektivnimi pogajanjmi, so tovrstne mikroregulacije **razbremenjevale** in jih še bolj usmerjale na kolektivna pogajanja. Pozicijo sindikatov v kolektivnih pogajanjih je ob tem še posebej utrjevala omenjena zakonska izključitev svetov delavcev iz organiziranja industrijskih akcij: ker so nemški sindikati enotna, centralizirana organizacija, jih je izključitev celotne mikro-sfere delavskega predstavljanja iz organiziranja industrijskih akcij dejansko povzdignila v nosilce **stavkovnega monopola**. Sindikalno monopoliziranje stavk je seveda dodatno utrjevalo celotno pogajalsko pozicijo sindikatov (Streeck, 1988: 306). Na ta način je mehanizem soodločanja induciral koncentracijo in centralizacijo moči sindikatov: bil je izvirno neokorporativističen aranžma, substrukture neokorporativizma.

Nemška izkušnja kaže, da kombinacija enotnega, centraliziranega sindikalnega prizorišča in soodločanja zagotavlja visoko stopnjo stabilnosti celotnega neokorporativnega aranžmaja. Ta stabilnost je še posebej nedvomljiva v obdobju gospodarske rasti. Problemi pa nastanejo v razmerah recesije: soodločanje, ki v obdobju gospodarske rasti deluje kot učinkovita podpora neokorporativizmu, v obdobju recesije povzroča njegovo krizo.

2.2. Neoliberalni model regulacije industrijskih konfliktov: sprememba funkcij substrukture neokorporativizma v kriznem kontekstu

V kriznem kontekstu, v razmerah množične brezposelnosti, je na ravni obratov opazno značilno zmanjševanje absentizma med delavci. Delavci kažejo večjo pripravljenost za nadurno delo ter brez večjih nasprotovanj opravljajo intenzivnejše delo. Tudi disciplinski problemi 'izginjajo'. Tovrstne spremembe nastajajo ne le zaradi oslabiljene pogajalske pozicije delojemalcev, temveč tudi zaradi njihove rastoče zainteresiranosti za ekonomsko usodo podjetij, v katerih delajo, saj jim le preživetje teh podjetij zagotavlja ohranjanje delovnih mest. Delavci se torej v kriznih razmerah bolj navezujejo na svoja delovna mesta in se bolj identificirajo s svojimi podjetji (Streeck, 1988: 304).

V Nemčiji tako reorganizirani empirični interesi zapolnjujejo kodeterminacijski segment (ždvoitnega) delavskega predstavljanja: v kriznem kontekstu sveti delavcev spodbujajo identificiranje delavcev z 'njihovimi' firmami 'na račun' nacionalnih sindikatov. Paradoksalni rezultat utrjevanja substrukture neo-korporativističnih odnosov v poznih 60. in zgodnjih 70. letih, ko je ta substruktura še delovala kot učinkovita podpora neokorporativističnih odnosov, je bilo tendenčno fragmentiranje industrijskih odnosov ter spodkopavanje moči nacionalnih sindikatov v Nemčiji (Lash, Urry, 1987: 257). Drugače povedano: širitev kodeterminacijskih pravic v zgodnjih 70. letih se v kriznem kontekstu poznih 70. in 80. let sprevrže v dejavnik utrjevanja moči sindikatov na ravni podjetij: začne se pojavljati 'wild cat co-operation' na ravni podjetij. To 'divje' sodelovanje na ravni podjetij je teorija zaznamovala kot 'mikrokorporativizem' (Streeck, 1988: 297). Sveti delavcev, posebej tisti v večjih družbah, začnejo intenzivno soustvarjati varne in izolirane interne trge dela. Sproža se proces 'japonizacije' industrijskih odnosov v Nemčiji (ibidem: 309): oblikujejo se segmenti delovne sile, ki v zamenjavo za sprejetje vloge prilagodljive, multikvalificirane delovne sile dobivajo višje mezde, višji status, večjo varnost zaposlitve in druge olajšave. Ti tendenčni 'lastniki poslov' se tako močno identificirajo s 'svojimi' podjetji, da je njihova vključitev v skupščino delničarjev skorajda 'naraven' in logičen zaključek procesa 'mikrokorporativizacije' industrijskih odnosov. Streeck ugotavlja, da je prav delničarstvo najustreznejši institucionalni izraz specifičnega razmerja 'lastnikov poslov' do 'njihovega' podjetja (Streeck, 1988: 314). Tendenčni rezultat tega procesa je socialno partnerstvo brez neokorporativizma in sindikatov, kar je seveda ekstremen izziv za sindikate. Veliki nacionalni sindikati se soočajo z resno nevarnostjo degeneriranja v servisne organizacije močnih svetov delavcev velikih podjetij (ibidem: 309).

Tendenca, ki jo je identificiral Streeck v Nemčiji 80. letih, je bila v Veliki Britaniji jasno artikulirana že v 60. letih. Tedanjo krizo britanskih industrijskih odnosov je Donovanova komisija¹⁶ razlagala v terminih neusklajenosti dveh sistemov kolektivnih pogajanj (in industrijskih odnosov):

formalni sistem nacionalnih pogajanj 'proizvaja' neprilagojene in nerealne standarde, neformalni sistem pa mimo teh standardov, ob množici kratkotrajnih, lokalnih in neuradnih stavk, 'po svoje' ureja razmerja na mikronivoju (Brown, 1986: 179). Poseben 'spodbujevalec' teh konfliktov je bila v angleških podjetjih tudi dokaj razširjena mednarodna konkurenca (Turner, 1962).

Donovanova komisija je menila, da je rešitev identificiranega problema v premestitvi težišča pogajanj na raven podjetij in obratov. Ključna 'prijava', ki naj bi zagotovila to spremembo, sta bila formaliziranje pogajalskih procedur na mikronivoju ter vpeljava novega sistema nagrajevanja, ki je temeljil na povezovanju rasti produktivnosti z rastjo plač zaposlenih (productivity bargaining). Na ta način je bil v Angliji formuliran antikorporativistični, neoliberalni zasuk v politiki (reguliranja) industrijskih odnosov. Popularnost pogajanj o produktivnosti se je izrazila tudi v diskusiji in praksi 'fleksibilizacije dela'; ta je zelo podobna tendencam oblikovanja 'lastnikov poslov', ki jih je Streeck identificiral v Nemčiji. Ob tem se tudi v Veliki Britaniji delavsko delničarstvo spreobrača v tendenčno najvplivnejšo metodo nagrajevanja, ki naj bi posebej pozitivno vplivala na identifikacijo zaposlenih s podjetjem, na njihovo pripravljenost, da sprejemajo spremembe v organizaciji, ter na dvig motivacije zaposlenih in ohranjanje strateškega, strokovnega jedra podjetja (Jackson, 1991: 190).

3. Regulacija industrijskih konfliktov na Slovenskem

V slovenskih podjetjih je ključni vir konfliktov distribucija dohodkov, s tem, da se pri nas pogosto kot vir najostrejših konfliktov pojavljajo zamiki pri izplačevanju plač, ko delavci za enega ali celo več mesecev plač sploh ne dobijo. Drugi najpomembnejši vir konfliktov na Slovenskem je ogroženost delovnih mest oz. odpušcanje delavcev. Nekakšno posebno kategorijo vzrokov konfliktov predstavljajo pri nas zapleti, ki nastajajo v povezavi s privatizacijskimi procesi. Divje privatizacije, organizacijske in kadrovske spremembe povezane z lastninjenjem in restrukturacijami družb, ter neustrezna obveščenost delavcev o teh procesih so dejavniki konfliktov v slovenskih podjetjih, ki so z zahodnimi družbami neprimerljivi. Zelo pomemben vir konfliktov v precejšnjem delu slovenske industrije je tudi mednarodna kompeticija. Ker ob izbruhu konflikta skušajo medsebojno konkurenčni sindikati s stopnjevanjem zahtev pridobiti delavce na svojo stran, se radikalizirajo njihova stališča, nastajajo pa tudi zaostrovanja in politizacije, ki presegajo okvire 'realističnega' (Coser, 1956) konflikta.¹⁷

Primerjava vzrokov konfliktov v slovenski industriji z vzroki konfliktov v razvitih industrijskih družbah kaže, da sta tako pri nas kot v razvitih družbah ključna vira konfliktov distribucija dohodkov (oz. vprašanje plač) ter ogroženost delovnih mest. Že razlike v 'poudarkih' znotraj teh podobnih vzrokov pa sugerirajo oceno o primerjalno visokemu konfliktnemu potencialu slovenskih podjetij. Zamujanje pri izplačevanju osebnih dohodkov je namreč ekstremna kršitev standardov, ki tudi v kriznih razmerah v zahodnih sistemih preprosto ni možna. Tudi konfliktni potencial ogroženosti delovnih mest je, navkljub primerljivosti stopenj brezposelnosti, v Sloveniji večji, saj slovenska družba več desetletij brezposelnosti sploh ni poznala. Ker pa procesi lastninjenja ta zaostrena razmerja pri nas še bolj zapletajo, sindikalni pluralizem pa takšna konfliktna razmerja prevaja v odprte in pogosto spolitizirane konflikte, lahko z gotovostjo zatrdimo, da so slovenska

podjetja primerjalno **visoko konfliktna okolja**. Ta okolja so pri nas predmet (poskusa) **neokorporativnih regulacij**: na industrijska razmerja v Sloveniji sta aplicirana sistema centraliziranih kolektivnih pogajanj in soodločanja.

Formalno je sistem kolektivnih pogajanj na Slovenskem centraliziran. Predstavniki sindikatov ugotavljajo, da se skozi obstoječi sistem kolektivnih pogajanj med sindikati ustvarjajo povezave, ki tendenčno presegajo njihove ideološko-politične delitve. Ta povezovalni, neokorporativistični učinek kolektivnih pogajanj pa zbledi pred neko pomanjkljivostjo njegovega ključnega rezultata: kolektivne pogodbe, ki se s kolektivnimi pogajanjmi dosegajo, se pri nas **ne spoštujejo**. Poglavitni vzrok tega nespoštovanja vidijo predstavniki sindikatov v zakonski nesankcioniranosti kolektivnih pogodb.

Centralne kolektivne pogodbe, ki se množično kršijo, razkrivajo, da je celoten sistem kolektivnih pogajanj pri nas šibek prav v točki centralnih pogajanj. In ker izkušnje razvitih industrijskih družb kažejo, da je visoka stopnja avtoritete sindikalnih central, ki je v pozitivni korelaciji z enotno, centralizirano sindikalno strukturo, ključni pogoj učinkovitosti neokorporativističnih regulacij, je zelo verjetno, da je pomemben samostojen vzrok šibkosti centralnih pogajanj pri nas prav sindikalni pluralizem. Kompeticija ideološko in politično podeljenih sindikalnih central blokira pogajanja in (tudi) spodbuja oblikovanje nerealnih splošnih standardov, s tem (in ob tem) pa spodnaša avtoriteto sindikalnih central. Zakonsko sankcioniranje centralnih kolektivnih pogodb tako spodnesene avtoritete sindikalnih central ne more nadomestiti.

Navkljub sindikalnemu pluralizmu ter njegovi neizogibni implikaciji, šibkim centralnim pogajanjem, je pri nas poudarek formalne pogajalske strukture prav na centralnih pogajanjih. Zdi se, da je hotel kreator formalno centralizirane pogajalske strukture 'spodnesti' sindikalni pluralizem. Zgodilo pa se je ravno nasprotno: sindikalni pluralizem je spodnesel centralizirana pogajanja.

Spodnesena centralna pogajanja učinkovite regulacije industrijskih konfliktov znotraj neokorporativističnega obrazca ne morejo zagotoviti. Rezultat kombiniranja sindikalnega pluralizma in formalno centraliziranih pogajanj je neučinkovita neokorporativistična regulacija industrijskih odnosov.

Drugi segment institucionalnih aranžmajev, ki naj bi omogočil učinkovitejšo regulacijo industrijskih konfliktov, je sistem soodločanja.¹⁸ V Nemčiji je (bil) ta sistem kombiniran z **enotnim, centraliziranim sindikatom**; v razmerah gospodarske prosperitete je vplival na visoko stopnjo integracije akterjev industrijskih odnosov na mikronivoju ter na centralizacijo in koncentracijo moči sindikatov. S prenosom organiziranja industrijske akcije na **enotne in centralizirane sindikate** se je namreč ustvarjal stavkovni monopol, ki je pospeševal koncentracijo moči teh sindikatov.

Zaradi obstoječega sindikalnega pluralizma je gotovo, da sistem soodločanja centralizacije in koncentracije moči sindikatov pri nas ne bo spodbujal. Tudi pri nas bo ta sistem sindikatom prepuščal organiziranje stavk, zaradi sindikalnega pluralizma pa učinek tovrstne 'delitve dela' med soodločanjem in sindikati ne bo stavkovni monopol. Nasprotno: konkurenčni sindikati si

mikronivoju (dokaj) močna empirična tendenca. Kombiniranje sindikalnega pluralizma in klasičnih neokorporativnih aranžmajev bo torej pri nas imelo **neoliberalne učinke**. V popolnem soglasju s to tendenco je, tako kažejo nemške in angleške izkušnje, tudi delavsko delničarstvo, ki bo nedvoumno pomemben rezultat sedanjega procesa privatizacije.

'Distribucija' neoliberalizma znotraj slovenske industrije najbrž ne bo enakomerna. Najverjetneje je, da bodo neoliberalne regulacije bolj poudarjene v boljših podjetjih, posebej v tistih, ki se koncentrirajo v izvoznem sektorju industrije. V teh podjetjih bodo delavski sveti spodbujali podjetniški sindikalizem in utrjevali podjetniška pogajanja. Industrijska demokracija bo spodbujala oblikovanje privilegiranih skupin fleksibilne delovne sile - lastnikov poslov v postsocializmu. Po drugi strani pa bodo širše, **panožne** pogodbe (in ustrezni sindikati) še naprej vplivale na regulacijo razmerij v tradicionalnih industrijah, ki bodo delno orientirane na domači trg, delno pa se bodo vključevale v mednarodno menjavo na inferioren, periferen način. Tu bo še naprej aktiven nekakšen šibki, sektorski neokorporativizem (Lehmbruch, 1988: 62). Verjeten rezultat teh tendenc bo sistem **dvojnih** industrijskih odnosov in **dvojne** regulacije industrijskih konfliktov. Pri nas bomo imeli kombinacijo neoliberalizma in šibkega neokorporativizma. In ker bo ta dvojni sistem neenakomerno razporejen na različne sektorje industrije, bo povzročal tudi stopnjevanje razlik med temi sektorji. Pričakujemo lahko, da bodo tako sproducirane razlike vir novih, prihodnjih konfliktov v slovenski družbi.

OPOMBE

1. Sistem formalno centraliziranih kolektivnih pogajanj v Sloveniji obstaja od leta 1990 (Splošna kolektivna pogodba, 1990), institucionalizacija tripartitnega sporazumevanja je 'pred vrati' (Predlog socialnega sporazuma za leto 1994, konstituiranje Ekonomsko - socialnega sveta), sistem soodločanja pa je bil zakonsko sankcioniran leta 1993 (zakon o sodelovanju delavcev v upravljanju, 1993).

2. Neokorporativizem je poseben sistem 'vpenjanja' interesov dela in kapitala v oblikovanje in izvajanje državnih ekonomskih politik, ki je **kompatibilen** z liberalno demokracijo. Za razliko od neokorporativizma se korporativizem in liberalna demokracija medsebojno **izključujeta**. Ta izhodiščna opredelitev se približno ujema z razlikovanjem liberalnega in avtoritarnega (Lehmbruch, 1979), oz. societalnega in državnega (Schmitter, 1974:) korporativizma. Natančnejša eksplikacija konceptov neokorporativizma in korporativizma je podana v nadaljevanju teksta. Celotno neokorporativistično diskusijo je pri nas izčrpno interpretiral Lukšič (1994). Zdi se, da njegova interpretacija, ki izhaja iz enotnega višjega pojma 'korporativizma', ne upošteva, ali vsaj zanemarja, bistveno razliko med neokorporativizmom in (tradicionalnim, državnim, avtoritarnim) korporativizmom.

3. Ta ugotovitev ter celotna analiza slovenskega neokorporativnega 'eksperimenta' izhaja iz podatkov, ki jih je v obdobju januar-februar 1994 zbrala raziskovalna skupina Centra za teoretično sociologijo Inštituta za družbene vede v Ljubljani. Pričujoča analiza je dopolnjena s podatki, ki so bili zbrani septembra 1994 v empirični javnomnenjski raziskavi o sindikatih (glej tekst 'Javnomnenjske podobe sindikatov', ki ga objavljamo v tej številki Družboslovnih razprav).

4. Subtilnejše politološke analize se ukvarjajo z interakcijo neokorporativističnega subsystema interesnega predstavništva in strankarskega sistema, skušajo celo ugotoviti, ali je ta subsystem 'realistična alternativa

bodo 'lastili' organiziranje stavk. Soodločanje bo spodbujalo njihove medsebojne delitve. Moč sindikatov bo še naprej sfragmentirana in decentrirana.

Sistem soodločanja pa bo zviševal integracijo akterjev industrijskih odnosov na mikronivoju: sveti delavcev bodo vplivali na blažitev med sindikalnih napetosti v podjetjih. Ker v slovenskih podjetjih praviloma obstaja ena večja sindikalna organizacija, ob njej pa se pojavljajo manjšinski konkurenčni sindikati, bodo volitve v svete delavcev legitimirale ta razmerja. Na ta način bodo med sindikalni spori potisnjeni v ozadje. Kot točka agregiranja interesov vseh delavcev v podjetju, bodo sveti delavcev omejevali politizacijo notranjih konfliktov; umeščali se bodo med notranje sindikate in njihove območne in širše centrale.

Torej lahko ugotovimo, da kombiniranje sindikalnega pluralizma in dveh predstavljenih neokorporativnih institucionalnih aranžmajev pri nas ne proizvaja neokorporativnih učinkov. Rezultat formalno centraliziranega sistema kolektivnih pogajanj, znotraj katerega delujejo medsebojno ideološko in politično konfrontirane sindikalne centrale, so šibka centralna pogajanja. Kombiniranje sistema soodločanja in sindikalnega pluralizma šibkosti centralnih pogajanj ne odpravlja, zvišuje pa stopnjo integracije interesov različnih skupin zaposlenih na mikronivoju, znotraj podjetij. Navkljub neokorporativistični institucionalni rešitvi v prvem primeru, in prav po zaslugi te rešitve v drugem primeru, se pod pritiskom sindikalnega pluralizma težišče kolektivnih pogajanj premika na mikronivo.

4. Sklep

Slovenska podjetja so visoko konfliktna okolja. Pri nas se industrijski konflikti zelo hitro politizirajo. Zaradi tega je racionalizacija industrijskih konfliktov na mikro nivoju otežena. V razmerah sindikalnega pluralizma je reguliranje teh konfliktov s pomočjo sistema centraliziranih pogajanj neučinkovito: centralna pogajanja proizvajajo standarde, ki se na 'nižjih nivojih' ne spoštujejo. Dogaja se nekaj, kar je podobno procesu, ki ga je Donovanova komisija identificirala v britanski industriji 60. let: formalni sistem nacionalnih pogajanj proizvaja nerealne standarde, neformalni sistem industrijskih odnosov pa se ureja skozi nestrukturirana in sfragmentirana pogajanja, ob katerih se sproža množica konfliktov na mikronivoju. Tovrstno konfliktno polje je bilo v primeru Velike Britanije zregulirano po neoliberalnem obrazcu: institucionalizacija razmerij na mikronivoju je bila kombinirana s prenosom težišča kolektivnih pogajanj na raven podjetij, osrednja 'tema' teh pogajanj pa je bilo povezovanje (rasti) plač in (rasti) produktivnosti. Za tovrstno obliko reguliranja industrijskih konfliktov na ravni slovenskih podjetij so razmere ugodne, ni pa to neokorporativistična rešitev.

Pri nas bo prav to rešitev, ki je očitno neoliberalna, še posebej spodbujal sistem soodločanja, ki je sicer izvirno neokorporativistični aranžma. Ta aranžma ima namreč neko 'pomanjkljivost': celo v nemškem sistemu (je) v razmerah recesije spodbuja(l) egoizme na mikronivoju. V našem kontekstu, ki ga ob recesiji karakterizira tudi šibkost centraliziranih kolektivnih pogajanj, je ta učinek sistema soodločanja še bolj verjeten. In če ob tem upoštevamo še tradicijo samoupravljanja in 'skupinsko-lastniške egoizme', ki jih je v kontekstu tržnega socializma spodbujala ta oblika industrijske demokracije, potem je zelo verjetno, da bo pri nas potencirani egoizem na

poslanski vladi in strankarskemu sistemu' (Lehmbruch, 1979). Menim, da kriterij institucionalne izolacije industrijskega konflikta, ki je deriviran iz razlike civilna družba - država, omogoča jasno konceptualno diferenciranje korporativizma in neokorporativizma. Tovrstno razlikovanje je še posebej pomembno v analizah t.i. tranzicijskih družb.

5. Švedska enotna, centralizirana sindikalna konfederacija LO je zunaj političnih delitev, ideološko in politično pa se nedvoumno 'ujema' s socialno demokracijo. Prav po zaslugi te navezave je bil na Švedskem v obdobju socialdemokratskih vlad po drugi svetovni vojni sprejet ter uspešno 'inštaliran' znani Rehnov model neokorporativistične regulacije gospodarstva (glej: Delsen, Veen, 1992).

6. V literaturi se kot vzorčni primer najbolj centraliziranih in koncentriranih nacionalnih sindikatov običajno navaja švedska konfederacija sindikatov LO.

7. Tudi danes ima Švedska najvišjo stopnjo sindikaliziranosti delavcev na svetu (80-85%). Visoko centralizirani ter enotni LO je v dveh desetletjih po drugi svetovni vojni predstavljal 90% delavcev 'modrih ovratnikov', jedro tega članstva pa je bilo koncentrirano v zasebni izvozni industriji.

8. Danes sindikalno 'sceno' Velike Britanije obvladuje enajst velikih sindikatov, ki pokrivajo skorajda dve tretjini vsega sindikalnega članstva, vse pa jih, tudi množico manjših sindikatov, koordinira ena krovna organizacija, TUC. TUC svoje člane, posamezne sindikate, ki so v 70-tih letih zajemali 90% vseh sindikalno organiziranih delavcev, predstavlja v pogajanjih z **zunanjimi** akterji, z vsakdanjim delovanjem svojih članic pa se ne ukvarja. TUC je odigral izjemno pomembno vlogo v oblikovanju Laburistične stranke; s to stranko je ohranil trdne ideološke, politične in tudi organizacijske vezi skozi celotno 20. stoletje. V obdobju laburističnih vlad je imel TUC praviloma velik vpliv na oblikovanje nacionalnih gospodarskih in socialnih politik; sindikati, ki jih koordinira tudi danes finančno podpirajo Laburistično stranko in so tudi sponzorji njenih predstavnikov v parlamentu.

9. Ob tem je treba upoštevati dejstvo, da je francoski 'neokorporativizem' v obdobju svojega razcveta veljal za primer **dualnega** korporativizma, iz katerega so bili sindikati izključeni, viri tega korporativizma pa so bili v vichyjevski Franciji.

10. Natančnejša slika slovenske sindikalne 'scene' je podana v tekstu 'Javnomnenjske podobe sindikatov', ki ga objavljamo v tej številki Družboslovnih razprav.

11. Natančneje piše o dveh taborih slovenske politike U. Vehovar v članku, ki ga objavljamo v tej številki Družboslovnih razprav.

12. Protestne shode (praviloma) organizira ZSSS. Marca 1991 je ZSSS organiziral dveurno splošno stavko, organiziral pa je tudi protestne shode proti zakonu o privatizaciji in denacionalizaciji ter zborovanja proti zakonu o zamrznitvi plač in vladni politiki zaposlovanja. Najnovejši primer (jesen 1994) tovrstne akcije je protestno zborovanje kovinarjev v Mariboru. Ker je ZSSS številčno močen sindikat, ki ima na voljo tudi ustrezno infrastrukturo, s temi množičnimi, medijsko odmevnimi akcijami mobilizira in integrira svoje članstvo. Tovrstno 'izrabljanje' strateške prednosti ZSSS-ja skuša KNSS, ZSSS-ju ideološko in politično konkurenčen sindikat, nevtralizirati z ustreznimi političnimi in ideološkimi reinterpretacijami teh akcij: če ZSSS v obliki protestnih shodov samostojno mobilizira delavce, potem

tudi 'avtomatično' sproža reakcijo ideološko in politično konkurenčnega sindikata. Na ta način se stopnjujejo politična in ideološka nasprotja na sindikalni in tudi širši politični 'sceni'.

13. Ta ugotovitev temelji na izsledkih raziskave Preobrazba socialnih sistemov delovnih organizacij v kontekstu družbeno-ekonomske reforme, Raziskovalno poročilo, CRU 1991.

14. Ker je delovna sila edino blago, ki je fizično neločljivo od svojega ponudnika, se ponudnik tega blaga po formalno sklenjeni pogodbi o prodaji pojavlja tudi v območju porabe odprodanega blaga, v proizvodnji.

15. Te institucije so komplementarne upravljalški strukturi delniške družbe (skupščina delničarjev, nadzorni odbor ter upravni odbor delniške družbe). Po nekaterih predvidevanjih bo prav delniška družba prevladujoča oblika organiziranja nekdanjih družbenih podjetij v Sloveniji, kar celotno 'težo' vprašanja soodločanja pri nas še bolj potencira.

16. Kraljevska komisija za sindikate in združenja delodajalcev, ki ji je predsedoval L. Donovan, je bila ustanovljena z nalogo, da identificira vzroke vala divjih stavk, ki je bil v prvi polovici 60-ih let že tako razširjen, da je ogrožal ne le konkurenčnost celotnega gospodarstva, temveč je že resno vplival na kaotiziranje širših družbenih razmerij v Veliki Britaniji.

17. Obrazec tovrstnega zaostrovovanja konfliktov je bil opazen v nekaterih novejših in medijsko zelo odmevnih stavkah, npr. pri stavki v Metalni septembra 1993.

18. Uvedba tega sistema je sprožena s sprejetjem zakona o sodelovanju delavcev v odločanju iz leta 1993.

LITERATURA

Baglioni, G. (1990), "Industrial Relations in Europe in the 1980s", v: Baglioni, G., Crouch, C. (ur.), **European Industrial Realitons**, Sage Publications, London

Bean, R. (1985), **Comparative Industrial Relations**, Routledge, London

Clegg, H. (1976), **Trade Unionism under Collective Bargaining**, Basil Blackwell, Oxford

Coser, L. (1956), **The Functions of Social Conflict**, Routledge & Kegan Paul, London

Dahrendorf, R. (1959), **Class and Class Conflict in Industrial Society**, Stanford Universty Press, Stanford

Delsen, L., Veen, van T. (1992), "The Swedish Model: Relevant for Other European Countries?", **British Journal of Industrial Relations**, vol.30, št.1

Hancke, B. (1993), "Trade Union Membership in Europe, 1960-1990: Rediscovering Local Unions", **British Journal of Industrial Relations**, vol.31, št.4

- Hyman, R. (1989), **Strikes**, Macmillan, London
- Jackson, P.M. (1991), **An Introduction to Industrial Relations**, Routledge, London
- Lash, S., Urry, J. (1987), **The End of Organized Capitalism**, Polity Press, Cambridge
- Lehmbruch, G. (1979), "Liberal Corporatism and Party Government", v: Schmitter, Ph., Lehmbruch, G. (ur.), **Trends Towards Corporatist Intermediation**, Sage, London. Tekst je preveden v Časopisu za kritiko znanosti (1992), št.148-149
- Lehmbruch, G. (1988), "Concertation and the Structure of Corporatist Networks". v: Goldthorpe, J.H. (ur.), **Order and Conflict in Contemporary Capitalism**, Clarendon Press, Oxford
- Lukšič, I. (1994), **Liberalizem versus korporativizem**, ZPS, Ljubljana
- Offe, C. (1985), **Disorganized Capitalism**, Polity Press, Cambridge
- Phelps Brown, H. (1983), **The Origins of Trade Union Power**, Oxford University press, Oxford
- Predlog socialnega sporazuma za leto 1994** (neobjavljeno)
- Schmitter, P. C. (1974), "Still the Century of Corporatism?", **Review of Politics**, vol.36
- Splošna kolektivna pogodba 1990**, Ljubljana
- Stanojević, M., Omerzu, M. (1994), **Javnomnenjske podobe sindikatov** (neobjavljeno)
- Stanojević M., Vugrinec S., Kanjuo A., Rode N. (1991), **Preobrazba socialnih sistemov delovnih organizacij v kontekstu družbeno-ekonomske reforme**, raziskovalno poročilo (neobjavljeno)
- Streeck, W. (1988), "Neo-Corporatist Industrial Relation and the Economic Crisis in West Germany", v: Goldthorpe, J.H. (ur.), **Order and Conflict in Contemporary Capitalism**, Clarendon Press, Oxford
- Vehovar, U. (1994), Socialdemokracija, sindikati, korporativizem? (tipkopis) (rahlo predelan tekst je objavljen v tej številki Družboslovnih razprav)
- Turner, H. A. (1962), **Trade Union Growth, Structure nad Policy**, Allen & Unwin, London
- "Zakon o sodelovanju delavcev v upravljanju s komentarjem" (1993), **Gospodarski vestnik**, Ljubljana