



**dr. Miroslav
Stanojević** sociolog

Če je počilo v Gorenju, je to znamenje, da je situacija v vsej državi dramatična

*Ali Žerdin
fotografija Tomaž Skale*

Spontana stavka v Gorenju je razlog za najresnejši razmislek. Kaj se je zgodilo, da so zaposleni v eni potezi izžvižgali

upravo in hkrati sindikat? Je 15. september prelomni datum, datum, ko se je dokončno zlomil model socialnega partnerstva med delodajalci, delavci in državo?

Kot redni profesor na ljubljanski Fakulteti za družbene vede se dr. Miroslav Stanojević ukvarja z industrijskimi odnosi. Poudarja pomen socialnega dialoga in opozarja na krhka ravnotežja, značilna za slovensko gospodarsko prizorišče in javni sektor. Kaj je s konkurenčno solidarnostjo, nenapisanim sporazumom, ki je dve desetletji zagotavljal relativno dobro kondicijo slovenskega gospodarstva? Kakšno sporočilo prinaša stavka v Gorenju?

Ljudje smo Gorenje dojemali kot urejeno podjetje, ki je notranje kohezivno. Zdelo se je, da gre za podjetje, ki gradi na socialnem sporazumu med zaposlenimi in upravo. Zdaj je ta notranji socialni sporazum razpadel. To se je zgodilo v podjetju, ki je veljalo za simbol uspeha in partnerstva. Gre za prelomni dogodek?

Za končno oceno je prezgodaj, zdi pa se, da je ocena o prelomnosti točna. Stavka me je po eni strani izjemno presenetila, po drugi strani pa je ob stavki v javnost prišlo precej novih podatkov. Gorenje se je čez noč uvrstilo med tista slovenska podjetja, ki jih razumemo kot podjetja z avtoritarno notranjo regulacijo. Gorenje ni ravno sodilo med podjetja, ki uporabljajo skrajne avtoritarne metode kot sredstvo za lastni obstanek. Zdelo se je, da je – tako kot številna druga slovenska podjetja – bolj temeljilo na notranjem socialnem partnerstvu, nenapisanem sporazumu, ki je vseboval preprosto logiko: ob predpostavki, da vodstvo zaposlenim zagotovi redno izplačilo dostojnih plač in varnost zaposlitve, so zaposleni pripravljeni na odgovorno in trdo delo.

Ta tip notranjega sporazuma je za podjetja, kakršno je Gorenje, bistvenega pomena. Podjetje temelji na specializaciji dela. Ljudje razvijajo specifična znanja, ki so uporabna zgolj v Gorenju. Znanja, ki jih je delavec pridobil v Gorenju, so zunaj Gorenja neuporabna. Temu tipu produkcije rečemo množična raznovrstna proizvodnja. To ni klasična fordistična tovarna, pač pa nadgradnja fordistične proizvodnje. Deloma je ta proizvodnja robotizirana, gre za izjemno občutljiv tehnološki sistem, ki je zelo odvisen od sodelovanja zaposlenih s specialnimi znanji. Temu delavcu moraš zagotoviti avtonomijo, varnost in plačilo. Če se te predpostavke zaradi konkurenčnih pritiskov ali notranjih razmer podrejo, je kriza neizogibna. Grožnje s Kitajci in drugimi zunanjimi dejavniki, ki so bile naslovljene na delavce Gorenja, sodijo med avtoritarne prijeme. In še nekaj: če je počilo v Gorenju, je to

znamenje, da je tudi celotna situacija v državi dramatična. Gorenje ima simbolno težo. In ima realno težo.

Nekaj deset tisoč ljudi je posredno ali neposredno povezanih z Gorenjem.

Gorenje je eden največjih izvoznikov. To je ogromen sistem, ki v nekaj dneh zadovolji slovenske potrebe po beli tehniki. Vse drugo gre v izvoz. Ponovil bi: ljudje v Gorenju razvijejo določene kompetence, ki so uporabne zgolj v Gorenju. Gre za življenjsko investicijo, na katero so pristali v zameno za varnost in plačilo. Hkrati je pomembno, da je Gorenje skoraj sinonim za Velenje, mesto. Ljudje se med seboj poznajo. Gre za skupnost, v močno integriranih skupnostih pa se lahko zgodi marsikaj – tudi spontan upor.

Na kaj mislite, ko govorite o konkurenčni solidarnosti?

Zgodba Gorenja je zgodba industrializacije Slovenije v obdobju socializma. Gorenje je vzorčni primer spektakularne industrializacije Slovenije. V majhnem mestu se je razvoj začel iz nič, ob tem pa so bile na najboljši možni način uporabljene primerjalne prednosti. Gorenje je geografsko dobro locirano. Menedžment je bil sposoben. Trg je bil relativno odprt. Notranji jugoslovanski trg je požrl vse, kar si ponudil. Hkrati je Gorenje prodajalo v Nemčiji in Avstriji. Cene na zahodu so bile sicer dumpinške, a si za izdelke dobil devize. Devize pa so bile v času socializma strateška dobrina. Ker je jugoslovanski trg požrl vse, si lahko s tem kompenziral nižjo ceno, ki je veljala na zahodu. Sledila je še ena spektakularna zgodba, ki se je odvijala ob razpadu jugoslovanskega trga. Ta sistem je preživel, celo več, zelo uspešno se je preusmeril na zunanje trge. To je res fascinantna zgodba. Lahko je razložimo le z izjemno notranjo solidarnostjo, predanostjo podjetju, ki je zagotavljala to konkurenčnost. Rast je tekla vse do zadnjega obdobja, ko so se stvari zalomile.

Kaj se je dogajalo v zadnjih dveh desetletjih?

Želite kratek odgovor? V zadnjih dveh desetletjih se je rast plač sistematično upočasnjevala in intenzivnost dela sistematično povečevala. Čim bliže sta bila vstop v EU in v območje evra, tem počasnejša je bila rast, delovne obremenitve pa so postajale vse večje. Hkrati se je v zadnjih dveh desetletjih prerazporejalo družbeno bogastvo.

Kaj je prinesla večja intenzivnost dela?

Na mikroravni so se začela sesuvati življenja. Sesul se je prosti čas. Sesuvati so se začele družine. Sesuvati se je začela možnost za sivo ekonomijo, popoldansko domače delo. Spremenila se je fiziologija vsakdanjega življenja. V preteklosti je za slovensko ekonomijo veljalo, da so podjetja ljudem lahko izplačevala nižje plače in si s tem ohranjala konkurenčnost, ker so jim omogočala, da z neformalnim popoldanskim delom še nekaj zaslužijo. S tem ko se je intenzivnost dela povečala – z nedeljskim delom, podaljševanjem osemurnega delovnika –, je prišlo do vdora v prosti čas. Prosti čas pa je bil polje neformalnega dela. Ta vdor v prosti čas je ogrozil existenco ljudi.

Od kod spontana delavska akcija in nezaupanje sindikatu?

Delavci, sindikati in delodajalci so v slovenskih podjetjih vpeti v razmerja, ki jih lahko opredelimo kot koalicije preživetja. Te v osnovi lahko nekaj časa omogočajo nekonfliktno intenzifikacijo dela: delavci imajo zagotovljeno nekakšno »osnovno« plačo, sindikati pa se pogajajo o dodatkih za nedeljsko delo, delo v izmenah in nadurno delo. Problem te koalicije, ki jo na začetku delavci ponavadi podpirajo, je, da je lomljiva struktura: v osnovi temelji na menjavi vse večje količine dela za varnost zaposlitve in skoraj nespremenljive plače. Ko ta vir konkurenčnosti tekmeči na trgu izničijo ali pa ko zaradi krize, kakršna je zdajšnja, naglo upade povpraševanje po izdelkih, ki jih ustvarja podjetje, manevrski prostor za tovrstne menjave izgine in koalicija začne razpadati. Sindikalni pogajalci ostanejo izolirani.

Problem slovenskih sindikatov je v tem, da je tendenca podjetniškega sindikalizma zelo močna. Logika vzpostavljanj koalicij preživetja je zelo močna. Sindikati imajo razvejano strukturo in hkrati omejen mobilizacijski potencial. Podjetniški sindikati se na pozive central pogosto ne odzivajo.

Ob delavskem protestu v Gorenju je zbudilo v oči, da so delavci na pomoč klicali Jožeta Staniča, nekdanjega direktorja Gorenja, člana starega direktorskega omrežja. Delavci hočejo vrnitev postsocialističnega direktorja in zavračajo sedanjega direktorja, ki se zdi bolj moderen.

Direktorji, ki so začeli še v času samoupravljanja, so bolje razumeli načela notranje solidar-

nosti. Gorenje je v obdobju socializma vzpostavilo neki notranji socialni kapital. Identifikacija s podjetjem je bila zelo močna. Delavci so govorili o »našem podjetju«, pripravljeni so bili, kot rečemo, stopiti skupaj. Stari direktorji so razumeli, kako podjetje diha, zavedali so se, da so odvisni od svojih delavcev.

Koalicija preživetja je torej odvisna od tega, ali ima menedžment socialni čut in ustrezno socialno inteligenco.

Seveda. Ni naključje, da so se te koalicije v Slovenije tako usidrale. Podobne strukture najdemo v Nemčiji, kjer je razvit sistem soodločanja. Ob teh koalicijah je treba biti zelo previden. Nikakor niso samoumevne. Rezervoar energij notranje integracije ni neizčrpen. Če se menedžment ukvarja zgolj s strateškimi vprašanji, ne razume pa dnevnega utripa delavcev, lahko to koalicijo preživetja ogrozi.

Zakaj je za delavce pomemben občutek, da tudi vodstvo diha s tovarno, da razume utrip delavcev?

Če vodilni menedžment govori o bolj fleksibilnem trgu delovne sile, govori o lažjem odpuščanju delavcev. To pa je, vsaj v primeru podjetij, kakršno je Gorenje, avtogol. Zahteva po lažjem odpuščanju zaposlenih ta tip podjetij destabilizira. Ponavljam: pogoj za delovanje sistema, kakršen je Gorenje, so varnost zaposlitve, stabilnost plačila in visoka specializacija zaposlenih. Govorjenje o bolj fleksibilnem trgu delovne sile, torej o lažjem odpuščanju ljudi, je kontraproduktivno. Kdor diha s podjetjem, ve, da so ljudje v podjetje in določen tip proizvodnje investirali svoja celotna življenja, v zameno pa pričakujejo varnost in stabilnost.

Vendar zdaj ne govorite zgolj o Gorenju. Govorite o številnih slovenskih podjetjih.

Tudi zato je zadeva toliko bolj nevarna. Ljudje lahko v razlogih za spontan upor delavcev Gorenja prepoznajo sami sebe. Hkrati to ne velja zgolj za industrijo. Velja tudi za javni sektor. Velja za univerzo. Povečanje intenzivnosti dela je namreč povsod izjemno!

Razvoj Slovenije je od leta 1990 do danes v veliki meri temeljil na načelih socialnega partnerstva, torej na dialogu med delodajalci, sindikati in državo. Leta 2005 se je socialno partnerstvo skrhalo, država je izstopila iz tega dialoga. Zdaj se skuša vrniti, vprašanje pa je, ali ni sistem socialnega partnerstva načet oziroma porušen.

Jedro zgodbe o socialnem partnerstvu je bil cilj, da Slovenija vstopi v EU in da prevzame evro. Ta cilj je za nami, novega pa ni. Vlada je bila do vključitve v območje evra soočena z enim velikim problemom, inflacijo. Opozoril bi, da je spomladi leta 1992 Demosova vlada v odhajanju zaradi hudih problemov z inflacijo napovedala zamrznitev plač. Takoj je bila soočena z impresivno opozorilno generalno stavko in bila prisiljena opustiti svoj namen. Od takrat so bile vse slovenske vlade življenjsko zainteresirane za dialog s sindikati, ker brez njihovega sodelovanja problema inflacije sploh niso mogle reševati. Ta problem je država rešila – inflacija se je s pomočjo sporazumov s sindikati res zniževala.

Po vstopu v EU se je pojavila ideja o neoliberalnih reformah. Sindikati so se temu uprli. To je bila druga prelomnica, ki je bila primerljiva z generalno stavko iz leta 1992. Po tem konfliktu je socialni dialog zamrl. Potem pa se je v Sloveniji spet pojavila inflacija – bila je najvišja v območju evra. V drugem delu Janševega mandata so skušali socialni dialog obuditi, a pojavile so se pomembne razpoke. Sindikati so zaznali, da pogajanja o omejevanju rasti plač ob doseženih delovnih obremenitvah povzročajo nezadovoljstvo med delavci. Ugotavljali so, da so jih prav v tem obdobju delavci začeli že kar množično zapuščati.

V zadnjem obdobju se je zgodba obrnila. Inflacije ni več. Velikih ciljev tudi ni. Hkrati je padel zastavek sporazumevanja med delodajalci in sindikati. Ko so se sindikati v preteklosti spraševali, kaj dobijo v zameno za nižjo rast plač, je bila obljuba, dana z druge strani, dovolj vabljliva: dobite nižjo inflacijo. In morda še kaj. Recimo zmerno pokojninsko reformo. Ali pa sorazmerno ugodno delovno zakonodajo. Zdaj tovrstnih menjav ni več. Pogovor teče le o krizi, omejevanju javnih financ, omejevanju plač, omejevanju javnega sektorja. Kaj danes dobi delavec v zameno za odrekanje? Ne prav dosti. Sicer pa sem pričakoval, da bo zaradi trenj najprej počilo v javnem sektorju.

Morda pa v javnem sektorju ni počilo zato, ker javni sektor nima tajkunov. In nima ekscesno dobro plačanih menedžerjev. V zasebnem sektorju ta detonator obstaja – to je zgodba o tajkuni.

Tip privatizacije, za katerega se je odločila Slovenija, je bil neki nenapisan socialni pakt. Zaposleni so med privatizacijo dobili določene lastniške deleže v podjetjih. V ozadju pa so

tekli procesi prerazporejanja moči. Delavski deleži niso bili zakonsko zavarovani, delavci so bili skupaj z drugimi malimi delničarji pogosto izigrani, njihovi deleži so se stopili. Končni rezultat, ki ga vidimo v Sloveniji, ni bistveno drugačen od zgodb v drugih postsocialističnih družbah. Le da se je ves proces odvijal počasneje. Do zamika je prišlo zaradi velike moči sindikatov in samoupravljalске tradicije. Slovenska tranzicija je dolgo časa imela socialno noto. Imeli smo neke vrste postopno šok terapijo. Zavedam se, da je ta izraz protisloven. Vendar je rezultat v resnici šokanten.

Kako naprej?

Inštitucije, ki so za družbeni dialog potrebne, obstajajo. Na sindikalni strani so voditelji, za katere ne moremo reči, da so brez avtoritete. Sicer pa smo v nekakšni eksperimentalni fazi. Vladna koalicija je sestavljena tako, da bi pričakoval pripravljenost na dialog.

Pa je obnova socialnega dialoga smiselna?

Gre za mehanizem, ki je zelo pomemben za ohranjanje vitalnih funkcij države blaginje. Brez interesnih združenj, sindikatov, se bo država blaginje neprimerno hitreje razkrajala. Problem je, da se je, kljub vztrajni sindikalni rezistenci, trg delovne sile v Sloveniji že bistveno spremenil. Slovenija danes drsi proti tipu konkuriranja, kjer je prostor že zapolnjen. V svetu je namreč veliko število držav, katerih ključna konkurenčna prednost je poceni delovna sila. Gorenje je zato veljalo za nekakšen vzorčni primer: hkrati je združevalo varnost, stabilnost in kakovost. S tem, ko so ogrožene podporne strukture socialne države, je ogrožena tudi kakovost. Vnema pri sestavljanju kvalitetnih pralnih strojev lahko hitro zbledi.

Erozijo smo v raziskavah zaznali že v preteklosti, saj se je način regulacije industrijskih odnosov začel spreminjati, postajal je vedno bolj avtoritaren. Tajkunizacija je eden od vidnih simptomov teh sprememb. Zelo verjetno je, da smo se medtem znašli v neki bistveno drugačni družbi. Zdi se mi, da je to ključno sporočilo stavke v Gorenju. Njihov upor je prelomni dogodek. Primerljiv je s stavkama leta 1992 in 2005. Le da so stavki leta 1992 in 2005 vodili sindikati. Ta stavka pa je bila spontana.

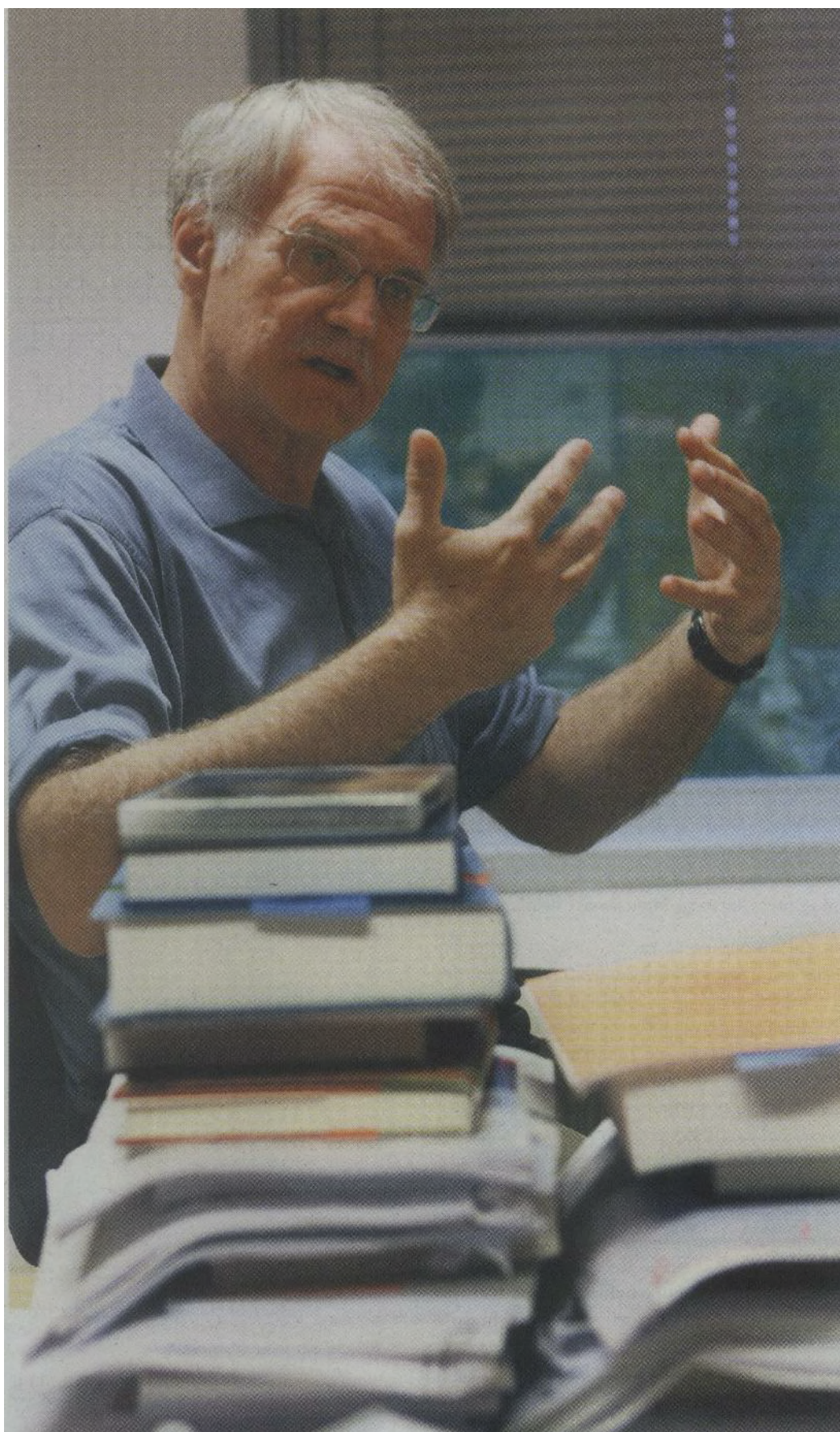
Stran / Page: 7

Doseg / Reach: 63000

Država / Country: SLOVENIA

Površina prispevka / Size: 2078 cm²

5 / 7



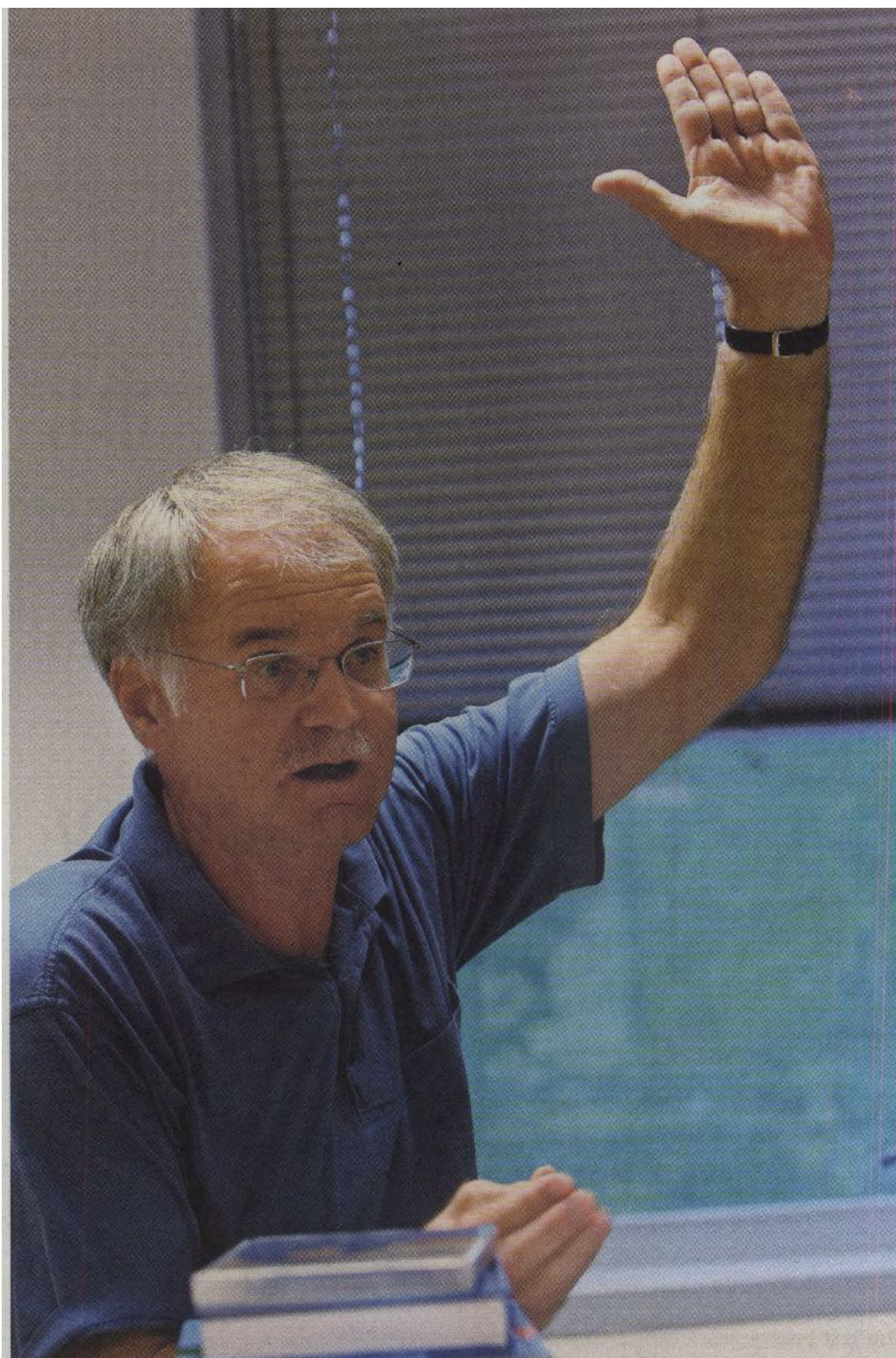
Stran / Page: 7

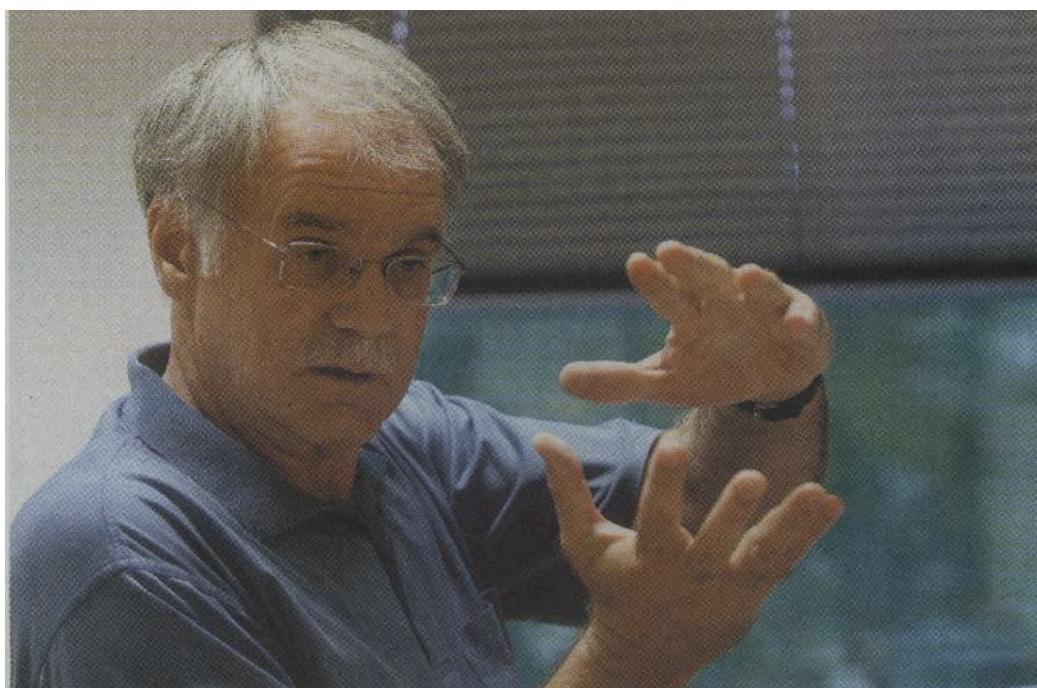
Doseg / Reach: 63000

Država / Country: SLOVENIA

Površina prispevka / Size: 2078 cm²

6 / 7





Direktorji, ki so začeli še v času samoupravljanja, so bolje razumeli načela notranje solidarnosti. Gorenje je v obdobju socializma vzpostavilo neki notranji socialni kapital. Identifikacija s podjetjem je bila zelo močna.

Tajkunizacija je eden od vidnih simptomov teh sprememb. Zelo verjetno je, da smo se medtem znašli v neki bistveno drugačni družbi. Zdi se mi, da je to ključno sporočilo stavke v Gorenju.