

BERICHTE UND DOKUMENTE

Arbeitsbeziehungen in Slowenien

Michael Mesch

Unter den mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL), die durch die Osterweiterungen der Jahre 2004 und 2007 Aufnahme in der EU fanden, weist Slowenien das höchste wirtschaftliche Entwicklungsniveau auf.¹ Die traditionell gute Ausbildung der Arbeitskräfte, intensive Westkontakte und frühzeitige marktwirtschaftliche Reformen begünstigten schon in der Phase des jugoslawischen Selbstverwaltungssozialismus Innovationen und ein hohes technisches Niveau in den slowenischen Industrieunternehmen. 1991 erklärte das Parlament in Laibach die Unabhängigkeit. In der Folge wählte das Land eine Strategie des graduellen wirtschaftlichen Übergangs. Dabei ging die Modernisierung der Unternehmen der Privatisierung voraus. Und Letztere erfolgte in hohem Maße an die jeweilige Belegschaft und die leitenden Angestellten. Wie auch Tschechien und die Slowakei forcierte Slowenien die industriellen Exporte, war dabei aber weniger auf westliche Direktinvestitionen angewiesen, was sich nun in der Weltwirtschaftskrise positiv auswirkt.² Die vergleichsweise günstige wirtschaftliche Entwicklung Sloweniens nach der Transformation beruht aber auch auf den hoch organisierten und stark institutionalisierten Arbeitsbeziehungen, der regelmäßigen Einbindung der Sozialpartner in

die wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungsprozesse und der gesamtwirtschaftlich koordinierten Lohnpolitik.

Gewerkschaften

Die Gewerkschaftsbewegung Sloweniens zeichnet sich in organisatorischer Hinsicht durch Pluralismus aus. Es gibt nicht weniger als sieben repräsentative Gewerkschaftsbünde.³ Gemäß dem einschlägigen Gesetz aus 1993 kommt einem nationalen Gewerkschaftsbund dann der Status der Repräsentativität zu, wenn die Organisation mindestens 15% der Beschäftigten einer Branche auf sich vereint bzw. als Dachverband mehrerer Branchen mindestens 10% der Beschäftigten in wenigstens zwei Wirtschaftszweigen.⁴

Gewerkschaftspluralismus kann negative Folgen haben, wenn er in Form von Gewerkschaftskonkurrenz auftritt, welche erhebliche Anteile der verfügbaren Mittel bindet und/oder gemeinsame Aktivitäten blockiert. In Slowenien sorgen mehrere Faktoren dafür, dass diese negativen Folgen unterbleiben oder zumindest abgeschwächt werden. Erstens entfallen auf den größten Dachverband, den „Bund Freier Gewerkschaften“ (ZSS), fast die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder. Zweitens konzentrieren sich die Mitglieder der kleineren Gewerkschaftsbünde zu meist auf jeweils nur eine Region oder einen Wirtschaftsbereich. Und drittens ließen die neoliberal ausgerichtete Politik der von 2004 bis 2008 regierenden Mitte-rechts-Koalition unter der Führung der Slowenischen Demokratischen Partei (SDS) und deren Ver-

suche, die Gewerkschaftsbewegung zu schwächen, die verschiedenen Gewerkschaftsdachverbände zusammenrücken und enger kooperieren.

Wie in fast allen europäischen Ländern ging auch in Slowenien der Organisationsgrad der Gewerkschaften in den letzten beiden Jahrzehnten zurück, jedoch weniger stark als in den anderen MOEL. 1993 hatte der Organisationsgrad noch 63% betragen, aber aufgrund der wirtschaftlichen Übergangskrise und der parteipolitisch bedingten, anfangs konfliktintensiven Pluralisierung der Gewerkschaftsbewegung fiel er in der Folge deutlich, nämlich auf 45% (1999).⁵ 2002 belief sich der Organisationsgrad auf 42% und 2005 auf 37,1%.⁶ Damit weist Slowenien einen weit über dem Durchschnitt der EU-27 (25%) liegenden Organisationsgrad und den höchsten unter den MOEL auf.

Seit der Unabhängigkeit und insbesondere während der Amtsperiode der neoliberalen SDS-Koalitionsregierung haben die slowenischen Gewerkschaften sowohl ihren gesellschaftlichen Einfluss, also ihre Fähigkeit, die öffentliche Meinung zu beeinflussen und öffentliche Proteste zu organisieren, eindrucksvoll unter Beweis gestellt, als auch ihren unmittelbaren politischen Einfluss auf gesamtwirtschaftliche Entwicklungen, v. a. über die Mitwirkung im Wirtschafts- und Sozialrat (siehe unten) und über nationale Kollektivverträge.⁷

Mehrstufiges Kollektivvertragssystem

Die lohnpolitische Steuerung erfolgt in Slowenien über ein vierstufiges System sozialpolitischer Abkommen, bestehend aus einem dreiseitigen gesamtwirtschaftlichen Sozialpakt und

aus jeweils zweiseitigen Kollektivverträgen für den privaten Sektor (bzw. den öffentlichen Sektor), auf der Branchenebene und auf der Unternehmensebene. Diese Abkommen stehen in wechselseitiger Beziehung zueinander: Die Umsetzung der Regelungen der Sozialpakete beruht im lohnpolitischen Bereich (horizontale und vertikale Koordination) auf den hierarchisch geordneten Kollektivverträgen. Und die Kollektivverträge niedriger Ebene nehmen Bezug auf die Vereinbarungen auf höherer Ebene. Dabei gilt der Grundsatz, dass Regelungen auf hoher Ebene durch nachfolgende Kollektivverträge niedrigerer Ebene nicht eingeschränkt werden dürfen. Nach dem Günstigkeitsprinzip können auf niedrigerer Ebene aber sehr wohl bessere Arbeitsbedingungen vereinbart werden. Sowohl die sektoralen Kollektivverträge als auch die Branchenkollektivverträge gelten jeweils für das ganze Land. Regionale Kollektivverträge sind nicht üblich. In den letzten Jahren erfolgte innerhalb des Kollektivvertragssystems eine Aufwertung der Branchenkollektivverträge. Diese bilden seit 2006 die Eckpfeiler des Systems.

Dreiseitiger gesamtwirtschaftlicher sozialer Dialog

1994 einigten sich Regierung und Sozialpartner über die systematische Beteiligung der Letzteren an der politischen Willensbildung und die Schaffung eines dreiseitigen Informations-, Beratungs-, Verhandlungs- und Vereinbarungsgremiums, des „Wirtschafts- und Sozialrats“ (ESS), für diesen Zweck.⁸ Im Juni 2007 vereinbarten Regierung und Sozialpartner eine neue Zusammensetzung des Wirtschafts- und Sozialrats. Demge-

mäß kann jede Seite (Regierung, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) bis zu acht VertreterInnen nominieren. Weiterhin hat jede Seite nur eine Stimme. Auf Gewerkschaftsseite sind nun alle repräsentativen Dachverbände im Rat vertreten, der Bund Freier Gewerkschaften hat zwei Delegierte.⁹

Von besonderer Bedeutung unter den zahlreichen Funktionen des Wirtschafts- und Sozialrats sind die Ausarbeitung von Entwürfen arbeitspolitischer Gesetze, die Aushandlung und der Abschluss von Sozialpakten, welche den Kurs der Wirtschafts- und Sozialpolitik für ein oder mehrere Jahre festlegen, und die Beratungen über die Höhe des gesetzlichen nationalen Mindestlohns.

Sozialer Pakt für 2007-9

Sozialpakete kamen bereits für die Jahre 1994, 1995 und 1996 und dann wiederum für 2003-5 zum Abschluss. Nach achtzehnmonatigen Verhandlungen vereinbarten Regierung und Sozialpartner im Juli 2007 einen Sozialpakt, welcher die wirtschafts- und sozialpolitische Strategie für die ersten drei Jahre nach der Einführung des Euro (1. 1. 2007) festlegte. Die Inhalte dieses umfassenden Abkommens reichen von Steuer- und Budgetpolitik über die Wachstumsstrategie und die Inflationskontrolle bis zur Lohn- und Beschäftigungspolitik.¹⁰

Am stärksten umstritten war das Kapitel über Lohnpolitik. Darin wurde zum einen festgehalten, dass die in den Kollektivverträgen auf sektoraler, Branchen- und Unternehmensebene zu vereinbarenden Nominalloohnerhöhungen Teuerung *und* Zuwachs der Arbeitsproduktivität zu berücksichtigen haben. Zum anderen können Branchenkollektivverträge Bedingun-

gen enthalten, bei deren Vorliegen Unternehmenskollektivverträge von Abkommen höherer Ebene nach unten abweichen dürfen (Öffnungsklausel).

Einige Arbeitgebervertreter hatten gefordert, dass Lohnverhandlungen nur noch auf der Betriebsebene geführt werden und dabei die Produktivitätsentwicklung außer Acht gelassen wird. Dieser Vorstoß stellte nichts anderes dar als einen Versuch, den Einfluss der Gewerkschaften auf die Lohnentwicklung wesentlich zu schwächen, denn der Deckungsgrad der Branchenkollektivverträge ist (noch) sehr hoch, während Unternehmenskollektivverträge nur in einer Minderheit der Firmen existieren und daher insgesamt einen deutlich niedrigeren Deckungsgrad aufweisen. Den Gewerkschaften gelang es also, den Fortbestand des überbetrieblichen Kollektivvertragssystems zu sichern und die Berücksichtigung des Produktivitätsfortschritts für die Lohnentwicklung festzuschreiben. Das Zugeständnis der Öffnungsklausel war der Preis dieser Erfolge.

Zweifellos trug die systematische Einbeziehung der Sozialpartner in die wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungen nicht unwesentlich zur günstigen Entwicklung der slowenischen Wirtschaft bei, denn sie sicherte die Umsetzung der politischen Weichenstellungen in der Phase des graduellen Übergangs zur kapitalistischen Marktwirtschaft, in der Vorbereitung auf den EU-Beitritt (1. 5. 2004) und auf die Teilnahme an der Währungsunion ab, stabilisierte die Erwartungen der wirtschaftlichen Akteure und stärkte den Zusammenhalt der Gesellschaft.

Mindestlohn

Die Einführung eines nationalen Mindestlohns erfolgte 1995 per Ge-

setz, dem eine entsprechende Vereinbarung im Wirtschafts- und Sozialrat vorausging.¹¹ Gemäß diesem Mindestlohngesetz verhandelten Regierung und Sozialpartner alljährlich im Rat über das Ausmaß der Erhöhung des Mindestlohns. Die betreffende Einigung diene dann jeweils als Vorlage für einen Gesetzesbeschluss.

Seit 2006 regelt das Gesetz über die Bestimmung des Mindestlohns den Modus der Festlegung und die Richtlinien für das Ausmaß der alljährlichen Anpassung des nationalen Mindestlohns.¹² Demgemäß setzt der Arbeitsminister nach Konsultation der Sozialpartner im Rat die neue Höhe des Mindestlohns fest. Diese Bestimmung wird dann offiziell verlautbart und tritt jeweils am 1. 8. in Kraft. In Bezug auf das Ausmaß der Anpassung sieht das Gesetz eine Anhebung in der Höhe des prognostizierten Anstiegs des Verbraucherpreisindex vor. Eine Berücksichtigung des Produktivitätsfortschritts bei der Fixierung des Mindestlohns ist demnach nicht vorgeschrieben.

Insofern ist es nicht verwunderlich, dass sich die Relation zwischen Mindestlohn und durchschnittlichem Bruttolohn von 43,1% (2004/5) auf 39,7% (2007/8) verschlechterte.¹³ Ab August 2008 belief sich der gesetzliche Mindestlohn auf 589 € pro Monat (netto 425 €). Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die lediglich den Mindestlohn bezogen, betrug im März 2009 rd. 3%.¹⁴

Im Oktober 2008 kündigte der Bund Freier Gewerkschaften an, der neuen Mitte-links-Regierung die Anhebung des Mindestlohns über die Armutsrisiko-Schwelle (2007 netto 495 € für Einzelpersonen-Haushalte) vorzuschlagen.¹⁵ Unter den Sozialpartnern besteht Einigkeit darüber, dass die gesetzliche

Richtlinie für das Ausmaß der jährlichen Anpassung des Mindestlohns zu verändern sei. Neben der prognostizierten Teuerung solle auch die Erhöhung der Arbeitsproduktivität Berücksichtigung finden. Eine Arbeitsgruppe des Wirtschafts- und Sozialrats erstellt einen Entwurf für ein novelliertes Mindestlohngesetz.¹⁶

Europäisierung des Arbeitsrechts

Wichtige gesetzliche Grundlagen der individuellen bzw. kollektiven Arbeitsbeziehungen sind das Gesetz über Arbeitsverhältnisse (2003) bzw. das Gesetz über Kollektivverträge (2006). Beiden Parlamentsbeschlüssen gingen jeweils mehrjährige Verhandlungen zwischen Regierung und Sozialpartnern im Rat voraus.

Das Arbeitsverhältnissetz, welches das Laibacher Parlament im April 2002 verabschiedete und das am 1. 1. 2003 in Kraft trat, regelt die individuellen Arbeitsverträge und bedeutete einen wesentlichen Schritt in der ‚Europäisierung‘ des slowenischen Arbeitsrechts.¹⁷ Diese Norm vollendete den Übergang zu vertraglichen Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Im System des jugoslawischen Selbstverwaltungssozialismus mit gesellschaftlichem Eigentum waren die Beschäftigten auch Eigentümer des Betriebs und der Produktionsmittel gewesen – und somit gleichzeitig auch Arbeitgeber.

Das Kollektivvertragsgesetz wurde im März 2006 vom Parlament beschlossen und beinhaltet auch die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Branchenkollektivverträgen durch den Arbeitsminister.¹⁸

Sektorale Kollektivverträge

Im Juni 2006 schlossen die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände erstmals ‚autonom‘, d. h. ohne Beteiligung der Regierung, einen Kollektivvertrag für den privaten Sektor ab, nämlich für den Zeitraum Juli 2006 bis Dezember 2007.¹⁹ Davor hatte es jeweils dreiseitige lohnpolitische Abkommen für den privaten Sektor gegeben (1999-2001, 2002-4, 2004-5), welche in der Folge als Gesetz beschlossen worden waren.²⁰ Doch sowohl die Arbeitgeberverbände als auch die Gewerkschaften hatten Kollektivvertragsverhandlungen ohne unmittelbare Einflussnahme der Regierung (eine mittelbare besteht bei Zustandekommen eines Sozialpakts im Wirtschafts- und Sozialrat) befürwortet, und im September 2005 hatten die Arbeitgeber das trilaterale lohnpolitische Abkommen gekündigt.

Die Bestimmungen des Kollektivvertrags für den privaten Sektor gelten nicht für alle Unternehmen und deren Beschäftigte aus diesem Bereich, sondern nur für eine kleine Minderheit. Alle Regelungen des sektoralen Kollektivvertrags betreffen jene Unternehmen, die keinem Branchenkollektivvertrag unterliegen. Und für Unternehmen, die von einem Branchenkollektivvertrag erfasst werden, sind jene Bestimmungen des sektoralen Kollektivvertrags bindend, die Materien betreffen, welche nicht im Branchenkollektivvertrag geregelt sind.

Der Kollektivvertrag für den privaten Sektor und die meisten Branchenkollektivverträge sehen in einheitlicher Weise neun Lohnstufen vor, wobei diese nach Qualifikationsanforderungen (Stufe 1 = Tätigkeiten ohne Qualifikationsanforderung, Stufe 9 = Tätigkeit hoher Verantwortung, die i. d. R. den Abschluss eines Doktoratsstudiums

erfordert) definiert sind. Der niedrigste Grundlohn der Stufe 9 beträgt das Dreifache des niedrigsten Grundlohns der Stufe 1.²¹ Die neunteiligen Lohnskalen der einzelnen Branchen unterscheiden sich nur durch ihr Niveau. Die Kollektivverträge beinhalten jeweils den prozentuellen jährlichen Anstieg für den niedrigsten Grundlohn der Stufe 1, woraus sich auch die absoluten Erhöhungen für die niedrigsten Grundlöhne aller anderen Stufen ergeben.

Die Verhandlungen über einen Kollektivvertrag des privaten Sektors für 2008-9 gingen keineswegs reibungslos vor sich.²² Nach mehreren ergebnislosen Verhandlungsrunden organisierten die sechs Gewerkschaftsverbände des privaten Sektors am 17. 11. 2007 eine eindrucksvolle Großkundgebung in Laibach. Sie forderten angesichts der Teuerung kompensatorische Lohnanhebungen und eine Beteiligung der Beschäftigten an den hohen Unternehmensgewinnen. Es folgten weitere Gesprächsrunden ohne Resultat, denn die Arbeitgeber verweigerten die Aufnahme einer Produktivitätsklausel in dem Kollektivvertrag. Daraufhin hielten die sechs Gewerkschaftsbünde am 12. 3. 2008 einen generellen Warnstreik im Bereich des privaten Sektors ab, an dem rd. 165.000 Beschäftigte teilnahmen. Die Gewerkschaften stellten mit diesen Großaktionen weitere Male ihre hohe Mobilisierungsfähigkeit unter Beweis.

Am 30. 5. 2008 einigten sich die Sozialpartner des privaten Sektors schließlich auf einen Kollektivvertrag für 2008-9, der u. a. auch die nachträgliche Teuerungsabgeltung für 2007 in Form einer Einmalzahlung einschließt.²³ Weiters beinhaltet der sektorale Kollektivvertrag die jährlichen Erhöhungen des niedrigsten Grundlohns der ersten Stufe der neunteiligen

Lohnskala und regelt die Kompensation im Falle unerwartet hoher Inflation. Unternehmen, die Verluste schreiben, können die Anhebung der niedrigsten Grundlöhne bei Übereinstimmung mit den betreffenden Gewerkschaften um sechs Monate verschieben, falls die Lohnerhöhungen eine größere Zahl von Arbeitsplätzen gefährdeten (Öffnungsklausel). Die Gewerkschaften setzten die Aufnahme einer Produktivitätsklausel in Bezug auf die Branchenkollektivverträge durch: Die Unternehmen sind demgemäß verpflichtet, die Möglichkeit von zusätzlichen Lohnerhöhungen entsprechend der Zunahme der Arbeitsproduktivität der jeweiligen Branche im Vorjahr und unter Berücksichtigung der Gewinnsituation der Firma zu überprüfen. Unmittelbar betreffen die Regelungen des sektoralen Kollektivvertrags jene rd. 40.000 Beschäftigten von Privatunternehmen, die nicht einem Branchenkollektivvertrag unterliegen.

Problematisch ist dieser Abschluss nach Ansicht von Beobachtern, auch aus den Reihen der Gewerkschaften, insofern, als der nationale Mindestlohn zu dem Zeitpunkt (567 €) höher war als die niedrigsten Grundlöhne der fünf untersten Lohnstufen des Kollektivvertrags. Dies bedeutete, dass BezieherInnen sehr niedriger Löhne durch den Kollektivvertragsabschluss keinerlei auch nur nominelle Verbesserung ihrer Lohnsituation erfuhren, weil sie weiterhin lediglich den Mindestlohn bezogen.

Branchenkollektivverträge

2007 bestanden in Slowenien 28 Branchenkollektivverträge im Bereich des privaten Sektors, 3 für staatliche Wirtschaftsbereiche (Elektrizitätsversorgung, Kohlebergbau, Eisenbahn)

und 9 im öffentlichen Dienst.²² Diese Kollektivverträge regeln nicht nur die Löhne und Gehälter der Beschäftigten, sondern auch die sonstigen Arbeitsbedingungen.

Schlichtungsverfahren für den Fall von unüberbrückbaren Konflikten im Zuge von Kollektivverhandlungen sind im neuen Kollektivvertragsgesetz von 2006 geregelt. Die Überwachung der Einhaltung kollektivvertraglicher Bestimmungen obliegt – neben den Gewerkschaften – dem staatlichen Arbeitsinspektorat. Gibt es Auslegungsprobleme bestehender Verträge, so können letztlich auch – anders als in den meisten anderen MOEL, wo entsprechende Institutionen fehlen – die Arbeitsgerichte angerufen werden.

Gemäß dem Kollektivvertragsgesetz 2006 erklärt der Arbeitsminister jene Branchenkollektivverträge für allgemeinverbindlich, welche abgeschlossen wurden durch repräsentative Gewerkschaften und einen oder mehrere Arbeitgeberverbände, deren Mitgliedsunternehmen im betreffenden Bereich mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen beschäftigen. In der Vergangenheit waren dank der Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer (GZS) alle Branchenkollektivverträge allgemeinverbindlich. Der Deckungsgrad der Kollektivverträge in Slowenien war daher außergewöhnlich hoch und lag bei ca. 95%.²⁵

Doch im Juni 2006 beschloss die Mitte-rechts-Mehrheit im Parlament ein neues Wirtschaftskammer-Gesetz, welches für diese Organisation freiwillige Mitgliedschaft vorsieht.²⁶ Seither ist die Mitgliederzahl in der Wirtschaftskammer stark rückläufig. Die Handwerkskammer (OZS), für die nach wie vor Pflichtmitgliedschaft besteht, wird entsprechend dem neuen Kollektivvertragsgesetz nach einer Übergangspe-

riode, die 2009 endet, keine Kollektivverträge mehr abschließen. Nur noch Arbeitgeberverbände mit freiwilliger Mitgliedschaft sind dazu berechtigt.

Da sich die Unternehmerverbände in ihrer Gesamtheit wegen des veränderten rechtlichen Status der Wirtschaftskammer im Umbruch befinden und die organisatorischen Kapazitäten des „Slowenischen Arbeitgeberverbands“ (ZDS) – dem neben der Wirtschaftskammer zweiten großen Arbeitgeberverband – noch im Aufbau, ist in naher Zukunft mit einem deutlichen Absinken des Organisationsgrades der Arbeitgeberverbände insgesamt von 100% auf etwa 63-73% zu rechnen.²⁷ Somit besteht auch die Gefahr, dass in manchen Branchen der Erfassungsgrad der betreffenden Arbeitgeberverbände unter die 50%-Schwelle sinkt, deren Überschreitung die Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung darstellt. Der Deckungsgrad der Kollektivverträge wird sich also zweifellos, ausgehend von dem erwähnten sehr hohen Niveau, erheblich reduzieren. Wie weit, wird zum einen von der Mitgliedschaftsdynamik auf der Arbeitgeberseite abhängen und zum anderen von den Bemühungen der Gewerkschaften, ihre Präsenz in den Unternehmen zu verstärken, um kollektivvertragliche Arbeitsbedingungen entsprechend dem jeweiligen Branchenabkommen durchzusetzen.

Unternehmenskollektivverträge

Über die Branchenkollektivverträge hinaus besteht die Möglichkeit, auf dezentraler Ebene Kollektivverträge abzuschließen, welche die besondere Situation des Unternehmens oder Betriebs berücksichtigen und damit zusätzliche Leistungsanreize bieten können. Derartige Firmenkollektivverträge

existieren v. a. in den erfolgreichen Groß- und Mittelunternehmen.²⁸ Da es für Unternehmenskollektivverträge keine Registrierungspflicht gibt, ist ihre Zahl unbekannt. Experten schätzen sie auf mehrere Tausend.²⁹

Die in Slowenien ebenfalls bestehenden Betriebsräte (duals System der betrieblichen ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung) können Betriebsvereinbarungen in dem Rahmen abschließen, in dem das Gesetz oder ein bestehender Firmenkollektivvertrag sie dazu ermächtigt. In der Praxis kooperieren Betriebsräte und Gewerkschaften und stimmen ihre jeweiligen betrieblichen Aktivitäten miteinander ab, weil die Gewerkschaften in der Regel die Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrates stellen.³⁰

Ursachen der Sonderentwicklung der slowenischen Arbeitsbeziehungen

Abschließend soll kurz die Frage behandelt werden, wieso sich die Arbeitsbeziehungen in Slowenien anders entwickelten als in den ehemaligen staatssozialistischen Ländern Osteuropas und auch anders als in den übrigen früheren jugoslawischen Teilrepubliken.

Grdešić (2008) streicht in diesem Zusammenhang zwei kritische Entwicklungsphasen heraus. Die ersten wesentlichen Weichenstellungen erfolgten nach dem Bruch Titos mit Stalin 1948. Die extrem exponierte außenpolitische Situation Jugoslawiens veranlasste die politischen Eliten dazu, den ArbeiterInnen und Angestellten zusätzliche Konzessionen zu machen, beruhte ihre Legitimität doch auf deren Zustimmung. Die wichtigsten dieser Zugeständnisse waren die Arbeiterselbstverwaltung in den Betrieben mit ihrem partizipatorischen

System der Arbeitsbeziehungen und das gesellschaftliche Eigentum an den Unternehmen, welches eine stärkere Bindung der Beschäftigten an ‚ihre‘ Firma bewirkte. Dieses gesellschafts-politische Großexperiment des zweiten Jugoslawien schloss auch die Dezentralisierung der Wirtschaft und die Einführung von Marktelementen ein. Während in den sowjetischen Satellitenstaaten mit ihrer rigiden staatssozialistischen Planwirtschaft die stalinistische Lösung darin bestand, dass die kommunistische Parteielite und die politisch ernannten Betriebsleiter die Arbeiterklasse unter rigider Kontrolle hielten, notfalls unter Einsatz brutalster Gewalt, bildeten sich in Jugoslawien in den Betrieben quasi-mikrokorporatistische Koalitionen von Betriebsleitern und Belegschaften mit dem Ziel, zur Gewährleistung des eigenen Einkommens das Überleben des Betriebs auf den (nationalen und im Falle Sloweniens auch internationalen) Märkten zu sichern.

Weitere entscheidende Weichenstellungen fanden Ende der Achtziger- und in der ersten Hälfte der Neunzigerjahre statt, als der jugoslawische Bundesstaat zerfiel und Slowenien, seit 1991 unabhängig, erstmals den politischen Kurs eigenständig bestimmen konnte. In Bezug auf die Lehren aus den katastrophalen Resultaten der Schocktherapie der letzten jugoslawischen Bundesregierung waren sich die politische Elite, die Betriebsleiter und die Belegschaften einig: Die beste Lösung für Slowenien mit seiner vergleichsweise hoch entwickelten, humankapitalintensiven Wirtschaft, seinen partizipatorischen Arbeitsbeziehungen und seinem gut ausgebauten Sozialsystem wäre ein gradueller Übergang zu einer sozialen Marktwirtschaft kontinental-europäischer Art. Da die politischen

und wirtschaftlichen Eliten zur Bewältigung der Transformation und zur folgenden Gestaltung und Weiterentwicklung der sozialen Marktwirtschaft effektive Repräsentanten der Belegschaften benötigten, kamen sie deren Interessen entgegen. Wichtige legislative Schritte in der Anpassung der Arbeitsbeziehungen nach kontinental-europäischem Vorbild erfolgten schon vor der Unabhängigkeit. So definierte das Gesetz über die Grundrechte des Beschäftigungsverhältnisses aus 1989 erstmals den Begriff des „Arbeitnehmers“ (während jener des „Arbeitgebers“ noch unklar blieb) und enthielt Regelungen für Kollektivverhandlungen und -verträge.³¹

Doch die politischen und wirtschaftlichen Eliten waren nicht die einzigen aktiven Gestalter des Reformkurses. Dank seiner inhaltlichen Neuausrichtung, der Reorganisation und seiner überraschenden Mobilisierungskraft konnte der Bund Freier Gewerkschaften, die Nachfolgekonföderation der ehemaligen kommunistischen Einheitengewerkschaft, die Gestaltung des wirtschaftlichen und sozialen Übergangs signifikant beeinflussen.³²

Unter Druck von Seiten neu gegründeter Gewerkschaften und auch von Seiten der 1990-2 regierenden Mitte-rechts-Koalition Demos, reorientierte sich der Bund rasch an den realen Interessen der Beschäftigten. Seine hohe Mobilisierungsfähigkeit bewies der Bund 1991 mit Protesten gegen den Entwurf des Privatisierungsgesetzes und 1992 durch einen mehrstündigen allgemeinen Warnstreik gegen einen angedrohten Lohnstopp. Diese erfolgreiche landesweite Streikaktion bildete ein Schlüsselereignis, denn im Gefolge anerkannte die Regierung die Gewerkschaften als autonome ‚Sozialpartner‘.

Mit den Parlamentswahlen von 1992 änderten sich die politischen Mehrheitsverhältnisse im Laibacher Parlament grundlegend. In den folgenden zwölf Jahren bestimmten die Liberaldemokraten (LDS), eine pragmatische zentristische Partei, den politischen Kurs des Landes. Sie suchten durchwegs die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und legten die institutionellen Grundlagen der slowenischen Variante der sozialen Marktwirtschaft. Eine der ersten wichtigen Entscheidungen der von den Liberaldemokraten geführten Mitte-links-Regierung war die Wahl eines Privatisierungsmodells, welches die jeweiligen Belegschaften begünstigte. Dies hatte ein rasches Ende der Streikwelle zur Folge.³³

Während in Slowenien ein robustes und stark institutionalisiertes System der Arbeitsbeziehungen mit einer wichtigen Rolle für die Gewerkschaften, sowohl in dreiseitigen Verhandlungen über die Ausrichtung der Wirtschafts- und Sozialpolitik als auch durch ein mehrstufiges System der Kollektivverträge, entstand, schlugen die politischen Eliten in Serbien und dann auch jene in Kroatien jeweils einen ultranationalistischen Kurs ein und brachten die Gewerkschaftsbewegung unter ihre Kontrolle.

Das jugoslawische Erbe zeitigte also ganz unterschiedliche Systeme der Arbeitsbeziehungen, abhängig davon, ob der militante Nationalismus die Grundlage für die Legitimität der politischen Elite in der kritischen Übergangsperiode bildete oder ob die politische Elite Stabilität durch Kooperation mit den Gewerkschaften suchte und diese die gesellschaftliche Transformation aktiv mitzugestalten vermochten.

Die nächsten Jahre werden weisen, ob die Stabilität und Arbeitsmarktregulierungs-Effektivität des slowenischen

Arbeitsbeziehungssystems, welche auf dem hohen kollektivvertraglichen Deckungsgrad beruhen, auch nach der neoliberal inspirierten Legistik der Jahre 2004-8, insbesondere der Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer, bestehen bleiben werden.

Anmerkungen

- ¹ Laut WIIW-Datenbank (siehe www.wiiw.ac.at) betrug das slowenische Pro-Kopf-BIP zu Kaufkraftparitäten im Jahre 2008 22.800 Euro.
- ² Vgl. Becker (2009). Zur jüngeren Wirtschaftsentwicklung in Slowenien siehe auch Astrov, Pöschl (2009).
- ³ Luzar (2009) 1. Neben dem „Bund Freier Gewerkschaften“ (ZSS) sind das die „Unabhängigkeit, Konföderation Neuer Gewerkschaften“ (KNS, gegründet 1990); die „Konföderation 90“ (mit regionalem Schwerpunkt im Küstenland); „Pergam“ (ursprünglich aus der Medien- und Druckgewerkschaft hervorgegangen); der Gewerkschaftsbund „Alternativa“ (gegründet 1999, Schwerpunkt im Eisenbahn- und Transportwesen); der Gewerkschaftsbund „Solidarität“ (gegründet 2001); und die „Konföderation der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors“ (KSJS, gegründet im Mai 2006); vgl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovenia: Industrial relations profile (2007) 3f.
- ⁴ Vgl. Skledar, The development and current situation of trade unions (2002) 4; Kohl (2004) 384.
- ⁵ Kohl, Platzer (2004) 123.
- ⁶ Stanojević, Krašovec (2006) 3.
- ⁷ Vgl. Grdešić (2008) 145f.
- ⁸ Siehe Stanojević, Krašovec (2006) 8ff.
- ⁹ Siehe Skledar, Change in rules of conduct and composition of Economic and Social Council (2008).
- ¹⁰ Vgl. Skledar, Consensus on social agreement for 2007-2009 (2007).
- ¹¹ Kohl, Platzer (2006) 166ff.

- ¹² Siehe dazu: Skledar, Slovenia: Industrial relations developments 2006 (2007) 6; Skledar, New law fixes minimum wage (2006).
 - ¹³ Skledar (2009).
 - ¹⁴ Luzar (2009) 4.
 - ¹⁵ Skledar (2009).
 - ¹⁶ Luzar (2009) 5.
 - ¹⁷ Siehe dazu Skledar, New labour relations law passed (2002).
 - ¹⁸ Siehe dazu Skledar, Law on collective agreements adopted (2006).
 - ¹⁹ Vgl. dazu Skledar, Slovenia: Industrial relations developments 2006 (2007) 4; Skledar, Social partners conclude intersectoral agreement on pay (2006).
 - ²⁰ Skledar (2004).
 - ²¹ Skledar, Slovenia: Intersectoral collective agreement on pay concluded in private sector (2008) 2f.
 - ²² Vgl. Luzar (2009) 3f.
 - ²³ Skledar, Slovenia: Intersectoral collective agreement on pay concluded in private sector (2008).
 - ²⁴ Skledar, Slovenia: Industrial relations developments in 2007 (2008) 3.
 - ²⁵ Kohl, Platzer (2004) 167.
 - ²⁶ Skledar, Membership of Chamber of Commerce and Industry to be voluntary (2006).
 - ²⁷ Vgl. Skledar, Decline in employer organisations' density rates (2008) 2.
 - ²⁸ Stanojević (2007) 351.
 - ²⁹ Kohl (2004) 382.
 - ³⁰ Kohl, Platzer (2004) 123.
 - ³¹ Skledar, The development and current situation of trade unions (2002) 3.
 - ³² Vgl. Stanojević (2007) 357.
 - ³³ Siehe Grdešić (2008) 141ff.
- EIRR, Industrial relations background in Slovenia, in: EIRR 322 (November 2000) 26-31.
- Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Labour Markets, Wages and Social Security in Central and Eastern Europe (Brüssel 1995).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Slovenia: Industrial relations profile: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovenia.pdf> (erstellt am 12. 1. 2007; Einsicht genommen am 24. 8. 2009).
- Grdešić, Marko, Mapping the Paths of the Yugoslav Model: Labour Strength and Weakness in Slovenia, Croatia and Serbia, in: European Journal of Industrial Relations 14/2 (2008) 133-151.
- Hassel, Anke, Policies and Politics in Social Pacts in Europe, in: European Journal of Industrial Relations 15/1 (2009) 7-26.
- Ignjatović, Miroljub, Slovenia: Wage flexibility and collective bargaining; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/si0803019q.htm>; (erstellt am 28. 4. 2009; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- Kanjuo-Mrčela, Aleksandra, Industrial relations in the public sector – Slovenia; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/si0611029q.htm> (erstellt am 11. 12. 2008; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- Kanjuo-Mrčela, Aleksandra, Tripartite social agreement signed for 2003-5; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/07/feature/si0307101f.htm> (erstellt am 30. 7. 2003; Einsicht genommen am 9. 9. 2009).
- Kohl, Heribert, Slowenien: Funktionieren des Flächentarifvertragssystem mit offener Zukunft, in: WSI Mitteilungen 7 (2004) 381-388.
- Kohl, Heribert; Lecher, Wolfgang; Platzer, Hans-Wolfgang, Transformation, EU membership and labour relations in central and eastern Europe: Poland – Czech Republic – Hungary – Slovenia, in: Transfer 6/3 (2000) 399-415.
- Kohl, Heribert; Lehnndorff, Steffen; Schief,

Literatur

- Astrov, Vasily; Pöschl, Josef, MOEL im Sog der Krise, in: WIFO Monatsberichte 82/5 (2009) 347-360.
- Becker, Joachim, Osteuropa in der Finanzkrise: Ein neues Argentinien?, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 6 (2009).

- Sebastian, Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung, in: WSI Mitteilungen 7 (2006) 403-409.
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa und das „Europäische Sozialmodell“, in: WSI Mitteilungen 1 (2003) 40-50.
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa, 2. Auflage (Baden-Baden 2004).
- Kohl, Heribert; Platzer, Hans-Wolfgang, Mindestlöhne in Mittelosteuropa, in: Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Schäfer, Claus (Hrsg.), Mindestlöhne in Europa (Hamburg 2006) 148-178.
- Kohl, Heribert; Vodovnik, Zvone, Slowenien, in: Lecher, Optenhögel (Hrsg., 1995) 111-125.
- Lecher, Wolfgang; Optenhögel, Uwe (Hrsg.), Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa (Düsseldorf 1995).
- Luzar, Barbara, Slovenia: Wage formation; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/si0808019q.htm> (erstellt am 31. 3. 2009; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- OECD, OECD Economic Surveys 1996-1997, Slovenia (Paris 1997).
- Pavlin, Samo, The impact of the information and consultation Directive; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0710029s/si0710029q.htm> (erstellt am 9. 3. 2009; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- Phelan, Craig (Hrsg.), Trade Union Revitalisation (Bern 2007).
- Schroeder, Wolfgang, Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa – die Bedeutung der Tarifpolitik, in: WSI Mitteilungen 1 (2003) 51-59.
- Skledar, Štefan, Trade union calls on government to raise minimum wage; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/11/articles/si0811019i.htm> (erstellt am 13. 1. 2009; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, Slovenia: Industrial relations developments in 2007; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803029s/si0803029q.htm> (erstellt am 23. 9. 2008; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, Slovenia: Intersectoral collective agreement on pay concluded in private sector; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/07/articles/si0807019i.htm> (erstellt am 8. 9. 2008; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, Decline in employer organisations' density rates; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/09/articles/si0809039i.htm> (erstellt am 15. 10. 2008; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, Change in rules of conduct and composition of Economic and Social Council; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/12/articles/si0712029i.htm> (erstellt am 18. 2. 2008; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, Consensus on social agreement for 2007-2009; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/08/articles/si0708029i.htm> (erstellt am 24. 9. 2007; Einsicht genommen am 25. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, Slovenia: Industrial relations developments 2006; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/si0703019q.htm> (erstellt am 13. 6. 2007; Einsicht genommen am 25. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, New law fixes minimum wage; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/articles/si0608019i.htm> (erstellt am 2. 10. 2006; Einsicht genommen am 25. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, Social partners conclude intersectoral agreement on pay; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/07/articles/si0607039i.htm> (erstellt am 12. 9. 2006; Einsicht genommen am 25. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, Membership of Chamber of Commerce and Industry to be voluntary; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/06/articles/si0606019i.htm> (erstellt am 28. 8. 2006; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, Law on collective agreements adopted; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/06/articles/si0606019i.htm> (erstellt am 28. 8. 2006; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).

- found.europa.eu/eiro/2006/04/articles/si0604029i.htm (erstellt am 28. 8. 2006; Einsicht genommen am 14. 8. 2009).
- Skledar, Štefan, Tripartite private sector pay policy agreement concluded for 2004-5; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/05/feature/si0405103f.htm> (erstellt am 10. 6. 2004; Einsicht genommen am 9. 9. 2009).
- Skledar, Štefan, The development and current situation of trade unions; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/10/feature/si0210102f.htm> (erstellt am 25. 10. 2002; Einsicht genommen am 9. 9. 2009).
- Skledar, Štefan, New labour relations law passed; <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/06/inbrief/si0206101n.htm> (erstellt am 17. 6. 2002; Einsicht genommen am 9. 9. 2009).
- Skledar, Štefan, The Development of New Industrial Relations in Slovenia (=Beitrag zur Konferenz „Institutions in Transition“ am 8./9. 10. 1999 in Marburg/Maribor).
- Stanojević, Miroslav; Krašovec, Alenka, Social Pacts in Slovenia (=unveröff. Manuskript, Laibach/Ljubljana 2006).
- Stanojević, Miroslav, Trade Unions in Slovenia, in: Phelan (Hrsg., 2007) 347-361.
- Štiblar, Franjo, Slowenien in den Turbulenzen der Weltwirtschaftskrise, in: Europäische Rundschau 37/1 (2009) 17-24.
- Utroša, Milan, Works Councils and Co-Determination in Slovenia, in: South-East Europe Review 1/2 (1998) 23-36.
- Vodovnik, Zvone, The Transformation of Industrial Relations in Slovenia, in: South-East Europe Review 3 (1998) 89-102.